



VLUCHTELINGEN IN DIENST?

Kwalitatief onderzoek naar de barrières en motieven van bedrijven bij
het aannemen van vluchtelingen in de ICT-sector in de regio
noordoost en zuidoost Brabant

Bachelorthesis Geografie, Planologie en
Milieu (GPM)
Faculteit der Management
Wetenschappen
Radboud Universiteit Nijmegen
Juli 2017
Hannah Markusse

Vluchtelingen in dienst?

Kwalitatief onderzoek naar de barrières en motieven van bedrijven bij het aannemen van vluchtelingen in de ICT-sector in de regio noordoost en zuidoost Brabant

Bachelorthesis Geografie, Planologie en Milieu (GPM)

Faculteit der Management Wetenschappen

Radboud Universiteit Nijmegen

Juli 2017

Begeleider: José Muller

Studentnummer: 4151364

Hannah Markusse

Woorden: 20.511

(Afbeelding voorpagina bron: Pexels, 2017)

Inhoud

Samenvatting.....	4
Hoofdstuk 1 Inleiding	7
1.1 Probleemstelling.....	11
1.2 Project Kader	11
1.3 Doelstelling.....	11
1.4 Maatschappelijke relevantie	11
1.5 Wetenschappelijke relevantie	12
1.6 Vraagstelling	12
1.7 Leeswijzer	12
Hoofdstuk 2 Theoretisch Kader	13
2.1 Barrières	13
2.1.1 Kwalificaties.....	13
2.1.2 Cultuur	14
2.1.3 Discriminatie.....	15
2.1.4 Wettelijke en administratieve onduidelijkheid	16
2.1.5 Gezondheidsaspecten	16
2.2 Motieven	16
2.2.1 Specifieke vaardigheden, opvullen van vacatures	16
2.2.2 Diversiteit	17
2.2.3 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen	18
2.2.4 Fiscale regelingen	18
2.3 Conceptueel model	19
2.4 Operationalisering.....	19
Hoofdstuk 3 Methoden	21
3.1 Onderzoeksfilosofie.....	21
3.2 Onderzoeksbenadering	22
3.3 Onderzoeksstrategie	22
3.4 Data verzameling.....	23
3.4.2 Validiteit en betrouwbaarheid	24
3.5 Data-analyse	24
3.6 Selectie case en bedrijven	25
Hoofdstuk 4 Beschrijving Case	27
4.1 ICT-sector.....	27

4.2 Vluchtelingen.....	29
4.2.1 Vluchtelingen en werk.....	30
Hoofdstuk 5 Resultaten	32
5.1 Situatieschets	32
5.2 Barrières	33
5.2.1 Kwalificaties.....	33
5.2.2 Cultuur	35
5.2.3 Discriminatie.....	40
5.2.4 Wettelijke en administratieve onduidelijkheid	42
5.2.5 Gezondheidsaspecten	42
5.3 Motieven	43
5.3.1 Specifieke vaardigheden, opvullen van vacature	43
5.3.2 Diversiteit	44
5.3.3 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen	46
5.3.4 Fiscale regelingen	47
5.4 Andere aspecten.....	48
5.4.1 Absorptievermogen.....	48
5.4.2 Sociale netwerken	49
5.4.3 Minimumloon.....	49
Hoofdstuk 6 Conclusie.....	51
6.1 Herzien model	51
6.2 Conclusie	51
6.3 Beperkingen.....	53
6.4 Verder onderzoek en aanbevelingen	54
Bronnen.....	55
Bijlage 1 Interviewguide Bedrijven.....	60
Bijlage 2 Interviewguide Meneer Wielens	62
Bijlage 3 Interviewguide Meneer Hagelstein	64
Bijlage 4 Codeertabel	66

Samenvatting

Wereldwijd zijn er steeds meer mensen op de vlucht. Ook in Nederland zijn er veel mensen die asiel aanvragen omdat ze op de vlucht zijn voor oorlog en geweld. De laatste jaren is het aantal asielzoekers in ons land gegroeid. In 2015 kreeg Nederland 43.093 asielaanvragen. De meeste vluchtelingen krijgen asiel en een status (VluchtelingenWerk Nederland, 2016). Het is van belang dat deze vluchtelingen goed integreren. Integratie betekent dat vluchtelingen kunnen participeren in de samenleving, bijvoorbeeld in werk en educatie. Arbeidsmarktparticipatie wordt gezien als een belangrijke factor voor integratie (Gusciute, et al., 2016).

De overheid, vluchtelingen zelf en bedrijven hebben belang bij de arbeidsintegratie van vluchtelingen. Als vluchtelingen aan het werk gaan helpt dat de negatieve effecten van de vergrijzing in Nederland tegen te gaan (Muysken et al., 2011). De eerste jaren na het verkrijgen van een status zijn vluchtelingen vaak uitkeringsafhankelijk. Dit kost de overheid veel geld in vergelijking met als ze een baan hebben (WRR, 2015). Tevens is een goede arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen goed voor vluchtelingen zelf. Werk geeft vluchtelingen het gevoel nuttig te zijn en dat is goed voor hun welzijn en gezondheid. Het is positief voor de geestelijke gezondheid van vluchtelingen als ze er een goede arbeidsmarktintegratie plaatsvindt (Stronks, 2016). Bedrijven moeten uiteindelijk vluchtelingen aannemen, daarom zijn zij ook een belangrijke actor. Voor bedrijven kunnen er voordelen zijn om te investeren in de integratie van vluchtelingen (The Hague Process, 2015).

Dit onderzoek richt zich op de eerste stap van arbeidsmarktintegratie, namelijk arbeidsmarktparticipatie. Arbeidsmarktparticipatie betekent deelnemen aan de arbeidsmarkt. De arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen is laag in vergelijking met andere groepen migranten. Vluchtelingen komen minder snel aan een baan dan andere groepen migranten of dan non-migranten. Dit verschil in participatie wordt minder naar mate vluchtelingen hier langer verblijven (Bakker et al., 2016a). Dit verschil kan worden verklaard door ten eerste de nadelige startsituatie van vluchtelingen. Vluchtelingen hebben een periode van vluchten en onzekerheid in asielzoekerscentra achter te rug. Hierdoor kunnen mentale problemen en een verlies van *human capital* optreden (Bevelander, 2016). Ten tweede komt de lage arbeidsmarktparticipatie door het gebrek aan sociale netwerken van vluchtelingen (Klaver en Odé, 2005). Dit werkt nadelig voor de arbeidsmarktparticipatie (Piracha et al., 2014). Ten derde spelen er bij bedrijven allerlei barrières wat hen tegenhoudt in het aannemen van vluchtelingen. Dit onderzoek richt zich specifiek op dit bedrijfsperspectief. Ook de motieven van bedrijven om vluchtelingen aan te nemen worden onderzocht.

Er zijn veel banen in Nederland waar weinig gekwalificeerde mensen voor te vinden zijn. Dit zijn krapteberoepen. De meeste van deze banen bevinden zich in de Technische of de ICT-sector (UWV, 2017). Aan de andere kant komen vluchtelingen vaak minder snel aan een baan en zijn vaak overgekwalificeerd zijn voor het werk wat ze doen (Benton et al., 2014). Dit kan komen doordat bedrijven barrières ervaren in het aannemen van vluchtelingen. Deze barrières worden onderzocht in dit onderzoek, specifiek in de ICT-sector in de regio noordoost en zuidoost Brabant. In deze regio is de meeste krapte in de ICT-sector (UWV, 2017). Eventueel zou het een uitkomst zijn om hooggekwalificeerde vluchtelingen aan te nemen. Het doel van het onderzoek is de theorie rondom de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen verder te ontwikkelen, door de barrières en motieven van bedrijven in de ICT-sector in regio noordoost en zuidoost Brabant in kaart te brengen en de in de literatuur gevonden barrières en motieven empirisch te testen.

Er zijn een aantal barrières gevonden in de literatuur voor bedrijven bij het aannemen van vluchtelingen. Ten eerste kan er een barrière zijn dat vluchtelingen niet de juiste kwalificaties bezitten. Hier wordt onderscheid gemaakt tussen objectieve kwalificaties, zoals taalbeheersing, diploma's of werkervaring en subjectieve kwalificaties, zoals de houding t.o.v. werk, of de werkcultuur (Schaafsma, 2006). Ook kan het een barrière vormen dat officiële kwalificaties behaald in het buitenland, zoals werkervaring en educatie, anders worden beoordeeld ten opzichte van kwalificaties behaald in Nederland. Of anders worden gewaardeerd in Nederland dan in het land van herkomst (Van der Welle, 2013). Ten tweede kan er een cultuurbarrière optreden. Werkgevers kiezen nieuwe werknemers op basis van culturele overeenkomsten (Rivera, 2012). Ook kunnen cultuurverschillen in gedrag, houding en persoonlijkheid wrijving of teleurstelling veroorzaken waardoor werkgevers dat liever vermijden. Ten derde kan discriminatie een rol spelen bij aan het aannemen van werknemers (Andriessen et al. 2010). Discriminatie treedt op als werkgevers selecteren op herkomst van werknemers. Onderzoek wijst uit dat werkgevers vaker kiezen voor mensen met een typisch Nederlandse naam, dan iemand met een Arabische naam (Blommaert, 2013). Statistische discriminatie treedt op als werkgevers besluiten maken voor een individu op basis van kennis over het gemiddelde van de groep over een bepaald kenmerk. Ten vierde kan wettelijke of administratieve onduidelijkheid een rol spelen in het minder snel aannemen van vluchtelingen. Er blijkt onduidelijkheid te zijn over het wettelijk kader en de administratieve lasten die eraan vast zitten. Als laatste barrière die in dit onderzoek wordt behandeld en onderzocht zijn gezondheidsaspecten van vluchtelingen. Vluchtelingen hebben relatief vaker last van PTSS en depressie (Stronks, 2016). Werkgevers kunnen dit gegeven als een risico ervaren, het zou kunnen leiden tot een hoger ziekteverzuim, of zou effect kunnen hebben op de prestaties van vluchtelingen.

Daarnaast zijn er diverse motieven om vluchtelingen aan te nemen. Ten eerste kunnen vluchtelingen de juiste competenties en vaardigheden bezitten, waardoor ze geschikt zijn voor de vacature. Ten tweede kunnen de voordelen van diversiteit in een bedrijf een rol spelen om meer vluchtelingen aan te nemen. Ten derde kunnen bedrijven zich maatschappelijk betrokken voelen bij de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen, omdat ze een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben dan andere groepen in de samenleving. Daarnaast als laatst zijn er fiscale regelingen beschikbaar voor bedrijven wat eventueel een prikkel is om eerder vluchtelingen aan te nemen. Tevens kunnen er andere aspecten meespelen

In dit onderzoek zijn vijf bedrijven geïnterviewd in de ICT-sector in de regio noordoost en zuidoost Brabant. Tevens zijn twee experts geïnterviewd uit de regio. Eén innovatie expert in de regio en één expert die onderzoek doet naar de drempels die bedrijven ervaren in het aannemen van vluchtelingen in de technische en ICT-sector. Deze interviews zijn gehouden om de gevonden barrières en motieven empirisch te testen en andere aspecten te ontdekken die meespelen. De ICT-sector is een krappe sector en er is veel last van een mismatch: er is veel vraag naar werknemers en weinig aanbod. De technologie groeit hard en daardoor moeilijk om alle kennis bij te houden. Er is veel vraag naar mensen die communicatief vaardig zijn en de wensen van de klant kunnen vertalen naar ICT.

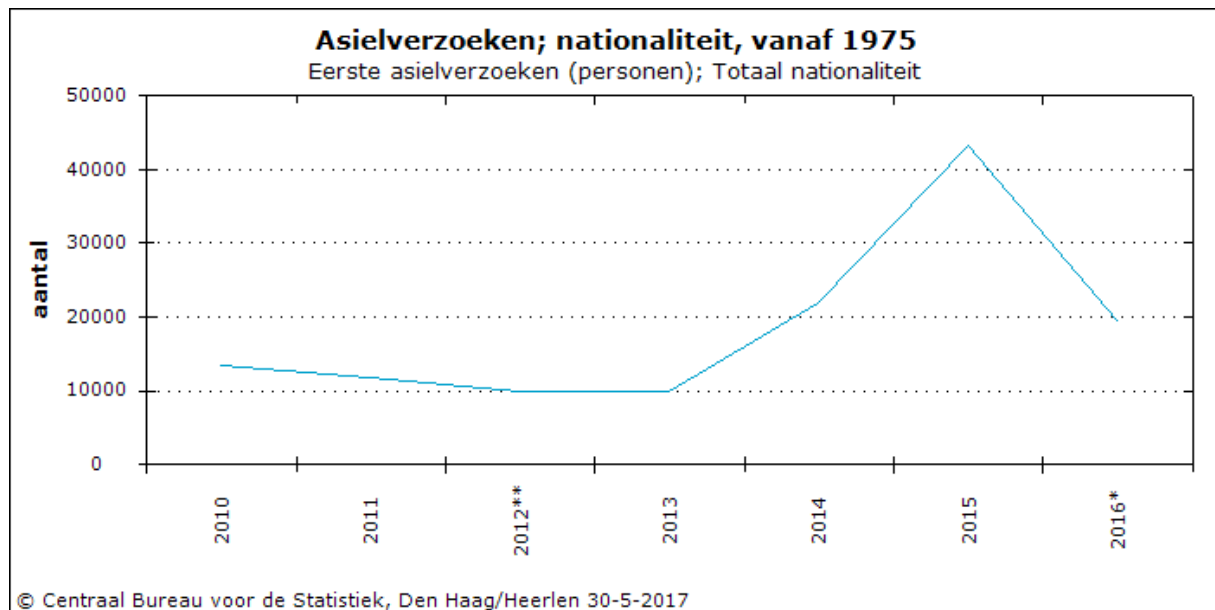
Er zijn diverse organisaties die vluchtelingen helpen met het zoeken naar een baan. Ook zijn er verschillende beleidsmaatregelen op nationaal en lokaal niveau om te stimuleren dat vluchtelingen participeren op de arbeidsmarkt.

De gevonden barrières en motieven zijn empirisch getest bij de bedrijven en de experts. De bedrijven ervoeren allemaal een krapte in de ICT-functies. In één van de vijf bedrijven is er een vluchteling werkzaam. Bij drie bedrijven kwamen er wel eens sollicitaties van vluchtelingen. De grootste barrière die de ICT-bedrijven ervoeren was de taal. Alle bedrijven gaven aan dat het spreken van Nederlands en in sommige gevallen Engels een randvoorwaarde is om een functie te vervullen. Daarnaast speelt cultuur een rol. Door cultuurverschillen kan er wrijving ontstaan. Bedrijven wezen onder andere naar het contact met klanten die eventueel tegen cultuurverschillen zouden kunnen aanlopen, waardoor ze liever niet het risico willen nemen. Toch zeiden geen van de bedrijven te willen selecteren op cultuur, maar benoemden het wel als drempel die overgenomen moest worden. Bewijs voor discriminatie is niet gevonden in de interviews. Daarnaast ervoeren sommige bedrijven wel wettelijke of administratieve onduidelijkheid, maar dit hield bedrijven niet tegen in het minder snel aannemen van vluchtelingen. Bij enkele bedrijven speelden gezondheidsaspecten een rol. Deze bedrijven waren zich bewust van het risico.

Bedrijven gaven aan dat de juiste kwalificaties bezitten het grootste motief is om vluchtelingen aan te nemen. De grootste uitdaging voor de ICT-bedrijven is om iemand te vinden die gekwalificeerd is, en dan maakt het niet uit of het een vluchteling is of niet. Dus als iemand gekwalificeerd is, spelen barrières een amper een rol. Bedrijven wezen op de krapte en dat het al een uitdaging is om gekwalificeerde mensen te vinden. Twee bedrijven gaven aan dat ze bezig waren met het creëren van meer diversiteit. Dit was echter alleen in de beginfase en er waren nog geen stappen gezet richting meer diversiteit. Dit was ook geen reden om meer vluchtelingen aan te nemen. Een enkel bedrijf was bezig met de maatschappelijke verantwoordelijkheid richting vluchtelingen. Bij sommige bedrijven bleef het echter ook hypothetisch. Dit is dus geen groot motief om vluchtelingen aan te nemen. Ook fiscale regelingen bleken in de huidige situatie geen motief te zijn om sneller vluchtelingen aan te nemen. Enkele bedrijven gaven aan dat het wel een prikkel zou kunnen zijn, maar dit bleef ook hypothetisch. In dit onderzoek is verder ook bewijs gevonden dat het beperkt sociaal netwerk van vluchtelingen een negatief effect heeft op de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen. Bedrijven werven vaak uit netwerken van werknemers, waardoor bedrijven en vluchtelingen vaak niet in contact komen. Dit onderzoek is te kleinschalig om daadwerkelijk conclusies te trekken voor de hele ICT-sector in de regio noordoost en zuidoost Brabant, daarom wordt er geadviseerd om dit onderzoek op een grotere schaal uit te voeren. Toch kunnen er al voorzichtig aanbevelingen worden gedaan. Advies is om ontmoetingen tussen bedrijven en vluchtelingen te stimuleren, zodat er geen talent verloren gaat en beide partijen ervan kunnen profiteren. Ook zou de beschikbare informatie over administratieve handelingen, financiële voordelen en juridische aspecten beter kunnen worden verspreid.

Hoofdstuk 1 Inleiding

Wereldwijd zijn er steeds meer mensen op de vlucht. De UNHCR, vluchtelingenorganisatie van de VN, berekende dat er in 2015 65,3 miljoen mensen op de vlucht waren. Dit aantal lijkt alleen maar meer te worden. Vluchtelingen zoeken bescherming van geweld of andere oorzaken, vaak in een buurland, maar ze maken vaak ook gevaarlijke reizen om bijvoorbeeld in Europa bescherming te krijgen. In Europa waren er in 2015 ongeveer 1,25 miljoen asiel aanvragen. In Nederland waren dat er in 2015 43.093, en in 2016 18.171, zie figuur 1 voor de groei de afgelopen jaren.



Figuur 1 Asielverzoeken 2010-2016 (Bron: CBS)

Dit zijn de eerste asielaanvragen, zonder tweede aanvraag, of na-reizigers meegerekend. De meeste vluchtelingen komen uit Syrië. Andere landen waar vluchtelingen vandaan komen zijn bijvoorbeeld Albanië of Eritrea. Niet alle vluchtelingen krijgen asiel, maar veel wel; in 2015 kreeg 80,4% een erkende vluchtelingenstatus. Nederland moet deze mensen bescherming bieden. Ook in Nederland hebben we dus veel te maken met vluchtelingen (VluchtelingenWerk Nederland, 2016).

In deze scriptie hanteer ik de volgende definitie van een vluchteling: “Een vluchteling is een asielzoeker die erkend is als vluchteling volgens het Vluchtelingenverdrag. Vluchtelingen hebben de asielprocedure in Nederland doorlopen en een verblijfsvergunning gekregen.” (Werkwijzer vluchtelingen, 2017).

Het is van belang dat vluchtelingen integreren, want ze zullen hier voor langere termijn blijven. Integratie betekent de opname van een groep mensen of bevolkingsgroep in een groter geheel (Van Dale, 2017); in dit geval is het groter geheel de samenleving waar ze in terecht komen. Ook wordt integratie gedefinieerd als een proces wat van twee kanten komt (Departement of Justice, Equality and Law Reform, 2000). Vanuit het land en vanuit de vluchteling zelf. Integratie heeft ook te maken met de mogelijkheid te participeren in alle grote gebieden van de samenleving, bijvoorbeeld in werk, educatie en gezondheid. Integratie op de arbeidsmarkt, in het bijzonder toegang tot de arbeidsmarkt, wordt gezien als een belangrijke indicator van integratie (Gusciute, et al., 2016; Ager en Strang, 2008; Departement of Justice, Equality and Law Reform, 2000).

Er zijn drie groepen met belangen als het gaat over integratie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt. Nederland, in het specifiek de overheid, bedrijven en vluchtelingen zelf. Voor Nederland is het belangrijk dat vluchtelingen integreren, want de bevolking ‘vergrijs’ (CBS, 2016), dit is een probleem omdat er pensioenen betaald moeten worden, maar er in verhouding steeds minder arbeidskrachten zijn om geld te verdienen hiervoor. Immigratie van o.a. vluchtelingen kan helpen om dit probleem tegen te gaan, doordat vluchtelingen aan het werk gaan op de arbeidsmarkt (Muysken et al., 2011). Ook zullen vluchtelingen voor langere tijd blijven, en als ze niet aan het werk komen, worden ze uitkeringsafhankelijk (WRR, 2015). Dat kost geld, en is niet goed voor het welzijn van vluchtelingen. Voor vluchtelingen is het belangrijk om te integreren. Want dan voelen zij zich nuttig en dat is goed voor hun gezondheid (Stronks, 2016). Stronks (2016) concludeert in haar onderzoek over de geestelijke gezondheid van vluchtelingen dat gezondheid en integratie, in het bijzonder arbeidsmarktintegratie, sterk zijn verbonden en het dus positief is voor de gezondheid van vluchtelingen als er een goede integratie plaatsvindt. Haar advies is dat er dus meer baankansen zouden moeten zijn voor vluchtelingen.

Ook voor bedrijven kan het belangrijk zijn dat vluchtelingen integreren op de arbeidsmarkt, want er kan een *Return of investment* aan zitten (The Hague Process, 2015), ook is het belangrijk omdat bedrijven uiteindelijk vluchtelingen werk bieden.

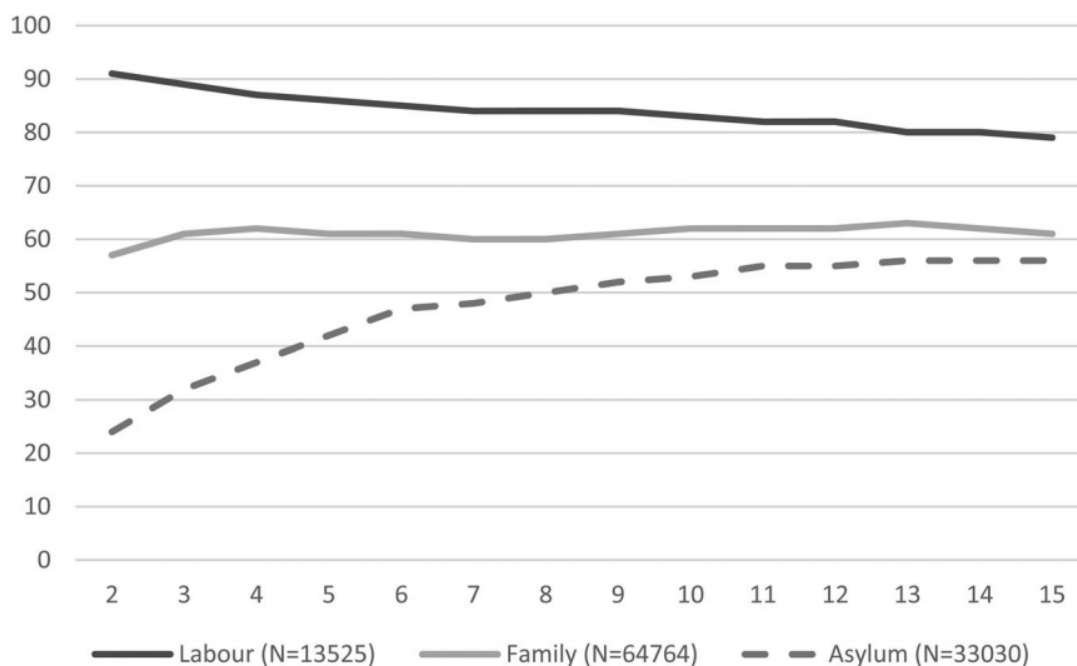
Arbeidsmarktintegratie is een breed begrip. Het omvat bijvoorbeeld het toetreden van de arbeidsmarkt, het (erkend) hebben van beroepsvaardigheden en het koppelen van vaardigheden aan werk. Maar ook op de werkvloer zelf, arbeidsmarktintegratie omvat ook een goede integratie in het bedrijf en de bedrijfscultuur. In deze scriptie wordt specifiek de eerste stap van arbeidsmarktintegratie belicht, de arbeidsmarktparticipatie. Arbeidsmarktparticipatie betekent het deelnemen aan de arbeidsmarkt.

De arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen is relatief laag. Vluchtelingen komen minder snel aan een baan komen dan andere groepen migranten (o.a. familie- of arbeidsmigranten) of dan non-migranten. Er is sprake van een zogenoemde *refugee gap*. Hiermee wordt het gat bedoeld dat vluchtelingen minder snel aan een baan komen dan anderen migranten of dan non-migranten (Bakker et al., 2016a; UNHCR, 2016). Dus, het gat tussen de werkgelegenheidscijfers van vluchtelingen en van andere groepen. Figuur 2 laat zien hoe hoog de arbeidsmarktparticipatie is van verschillende migrantengroepen. Hieruit blijkt dat veel migrantengroepen een veel lagere arbeidsmarktparticipatie hebben dan autochtonen. Dus veel migrantengroepen hebben een achterstand en zijn zodoende afhankelijk van een bijstandsuitkering.

	Nettoparticipatie op de arbeidsmarkt* (2012)	Personen met bijstandsuitkering (september 2013)
Afghanen	42	26
Irakezen	39	37
Iranërs	60	24
Somaliërs	26	53
Turken	52	10
Marokkanen	46	15
Surinamers	61	9
Antillianen	57	13
Niet-westerse allochtonen totaal	53	13
Autochtonen	70	2

Figuur 2 Nettoparticipatie op de arbeidsmarkt van migrantengroepen in procenten. Bron: (WRR, 2015, p. 10)

Figuur 3 laat het percentage zien van migranten dat werk heeft, per migratie motief (arbeid-, familie- of asielmigrant), van het cohort 95-99, per verblijfsjaar in Nederland. Dit laat zien dat asielmigranten, dus vluchtelingen die in Nederland een status krijgen, beginnen met een grote achterstand op de arbeidsmarkt ten opzichte van ander soorten migranten en non-migranten. Dit verschil wordt met de jaren minder.



Figuur 3 Werkzaam per migratiemotief (werk, familie en asiel) cohort 95-99 in % per verblijfsjaar in NL. Bron: (Bakker, 2016a, p.8)

Migranten in het algemeen vervullen vaak banen waar ze overgekwalificeerd voor zijn. Ook werken ze vaak op plekken waar ze weer makkelijk ontslagen worden. Vaak hebben ze vaardigheden die ze niet kunnen gebruiken op plekken waar ze aan het werk kunnen komen (Benton et al., 2014). Dit

geldt dus ook voor vluchtelingen. De werkloosheid van niet-westerse migranten in Nederland in 2016 was 15,2% tegenover 5,6% van non-migranten (Huijink & Andriessen, 2016).

De *refugee gap* kan onder andere verklaard worden door redenen vanuit de omstandigheden van vluchtelingen. Volgens Bakker et al. (2016a) komt het gat in participatie tussen vluchtelingen en andere groepen migranten (figuur 3) door een *refugee entry effect*. Vergeleken met andere groepen migranten (familie-, en arbeidsmigrant) komen vluchtelingen minder snel in de arbeidsmarkt vanwege hun nadelige startsituatie. Ze zijn gevlucht en hebben een moeilijke periode achter de rug door onder andere het aanvragen van asiel en wachten op een status. Hierdoor ervaren ze vaak mentale problemen en door het hebben van beperkte rechten komen ze minder snel aan een baan. Bevelander (2016) voegt nog toe dat door de lange en soms omslachtige migratieprocessen er bij vluchtelingen ook een verlies kan optreden van *human capital*, bepaalde vaardigheden en competenties, wat dan weer de mogelijkheid van het aanpassen aan het gastland vermindert. Nog een reden is dat ze vaak geen bewijs hebben voor de kwalificaties die ze bezitten (Engbersen et al., 2016; OECD, 2016b; EMPL, 2016). Diploma's worden niet snel erkend, en als ze wel erkend worden kan het tijd en geld kosten, en krijgen ze een erkenning die minder waard is dan in hun land van herkomst (Pijpers et al., 2015).

Uit onderzoek blijkt dat sociale netwerken en breder nog, sociaal kapitaal belangrijk is voor een betere arbeidsmarktpositie en integratie (Piracha, Tani en Vaira-Lucero, 2014). Ook hebben vluchtelingen een gering sociaal netwerk (Klaver en Odé, 2005), wat hun arbeidsmarktpositie en integratie verslechterd. Piracha et al. (2014) benoemden dat het voor vluchtelingen goed zou zijn om bij een club aan te sluiten om zo meer sociale connecties op te bouwen, wat goed is voor de arbeidsmarktparticipatie en integratie.

Grote bescherming van de rechten van werknemers en een hoog minimumloon maken het voor laagopgeleide migranten moeilijk om aan een baan te komen. Er lijkt volgens de International Monetary Fund (IMF) (Aiyar et al., 2016) een verband te zijn tussen een laag minimumloon en lagere bescherming van werknemers en een hogere werkgelegenheid van migranten (Aiyar et al., 2016). Een hoog minimumloon is daarmee een barrière voor de integratie van vluchtelingen.

OECD heeft een onderzoek gedaan naar de *mismatch* op de arbeidsmarkt: er is een vraag naar een bepaald type banen, maar mensen zijn anders opgeleid. Vooral in de technische sector, waar ook ICT onder valt, zijn er veel mismatches. De technologie groeit harder dan gemiddeld dus zijn er meer banen in dit gebied. Ook groeit de innovatie op het technische gebied de laatste jaren, dus de kennis en vaardigheden die men moet hebben voor banen in deze sector groeit ook. Dit zorgt voor een *mismatch*: de mensen en de bijbehorende vaardigheden en kennis, sluiten niet aan op de vacatures. Dit kan op het gebied van vaardigheden maar ook op educatie. Dit kan zorgen voor onder-kwalificatie van mensen in bepaalde banen. Dit heeft bepaalde effecten. Voor de werknemers kan het ontevredenheid over de baan zijn, voor de economie geldt dat het minder hard kan groeien, en voor werkgevers kan het meer kosten met zich mee brengen en lagere productiviteit. Een mismatch kan ook betekenen dat bepaalde mensen overgekwalificeerd zijn voor bepaalde functies, omdat werkervaring en aanbod van banen niet op elkaar aansluiten (OECD, 2016a). Vluchtelingen hebben vaak werkervaring en diploma's vanuit een ander land. In Nederland kan het gewaardeerd worden, maar het kan voorkomen dat de waardering minder waard is dan in het land van herkomst (Engbersen et al., 2016; OECD, 2016b). Dus kan het voorkomen dat de vaardigheden en kennis niet

aansluiten op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook zijn vluchtelingen vaak overgekwalficeerd voor het werk wat ze doen. Op het gebied van vluchtelingen kan dit betekenen dat de *mismatch* groter is vanwege de werkervaring en de geringe erkenning van hun diploma's.

Zoals is uitgelegd zijn er drie actoren met belangen voor arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen, de overheid, de vluchtelingen zelf en de bedrijven. Redenen dat de arbeidsmarktparticipatie relatief laag is vergeleken met andere groepen migranten liggen dus bij deze drie groepen. De overheid stimuleert de arbeidsmarktparticipatie door verschillende beleidsmaatregelen en subsidies. Uiteindelijk moeten bedrijven vluchtelingen in dienst nemen.

1.1 Probleemstelling

Vluchtelingen komen minder snel aan een baan dan anderen en ze zijn vaak overgekwalficeerd voor bepaalde functies (Benton et al., 2014), maar aan de andere kant zijn er ook nog banen waar weinig gekwalficeerde mensen voor te vinden zijn (UWV, 2017). De zogenaamde krapteberoepen. Dit sluit niet op elkaar aan. Een van de redenen hiervoor is dat bedrijven barrières ervaren in het aannemen van vluchtelingen. Zoals bijvoorbeeld een taalbarrière (OECD, 2016b). Ook zijn er juist bepaalde motieven voor het aannemen van vluchtelingen, zoals dat er meer behoefte is aan diversiteit (The Hague Process, 2015). Nog niet alle barrières en motieven voor bedrijven in de ICT-sector zijn in kaart gebracht, en veel literatuur gaat over migranten in het algemeen, en niet over vluchtelingen.

1.2 Project Kader

Dit onderzoek heeft een bedrijfsperspectief. Het UWV (2017) heeft februari 2017 een rapport uitgebracht van alle krapteberoepen. Het rapport geeft aan dat er in het bijzonder moeilijk vervulbare vacatures zijn voor Technische en Informatie- en Communicatietechnologie (ICT) beroepen (UWV, 2017). Veel ICT beroepen zijn krapteberoepen. Dat betekent dat er een *mismatch* is: er is meer vraag naar ICT'ers dan aanbod. Dit zijn voornamelijk banen op hoger beroepsniveau. Omdat hier een gat bestaat, dat er meer banen zijn dan gekwalficeerde mensen, zou het voor bedrijven mogelijk een uitkomst zijn om hooggekwalficeerde vluchtelingen aan te nemen. Daarom is er specifiek gekozen voor de ICT-sector.

In de regio's noordoost en zuidoost Brabant is de spanning op de arbeidsmarkt zeer hoog (Kalkhoven, 2017). Daarom is er specifiek gekozen voor het onderzoeken van deze twee regio's.

1.3 Doelstelling

Het doel van het onderzoek is de theorie rondom de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen verder te ontwikkelen, door de barrières en motieven van bedrijven in de ICT-sector in regio noordoost en zuidoost Brabant in kaart te brengen en de in de literatuur gevonden barrières en motieven empirisch te testen.

1.4 Maatschappelijke relevantie

Dit onderzoek tracht bij te dragen aan de ontwikkeling van de theorie, maar heeft ook een maatschappelijke relevantie gezien het eventueel bij kan dragen aan de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen in de ICT-sector in noordoost en zuidoost Brabant.

Het in kaart te brengen van de barrières bij het aannemen van vluchtelingen kan leiden tot een gerichtere aanpak zodat er specifiek kan worden ingespeeld op de behoeftes van een bedrijf in de ICT-sector in de regio's noordoost en zuidoost Brabant. Het in kaart brengen van de motieven bij het aannemen van vluchtelingen kan leiden tot beleidsmaatregelen in het motiveren van het

aannemen van vluchtelingen. Dus, het in kaart brengen van de mogelijkheden kan leiden tot een verbeterde arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen en kan helpen de krapte op de arbeidsmarkt, specifiek de ICT-sector in noordoost- en zuidoost Brabant op te lossen.

1.5 Wetenschappelijke relevantie

Wat betreft de wetenschappelijke relevantie; nog niet alle barrières en motieven die spelen bij bedrijven in het aannemen van vluchtelingen zijn in kaart gebracht. Er is veel onderzoek gedaan naar migranten in het algemeen, maar niet specifiek naar vluchtelingen. Dit is te verklaren met het feit dat bedrijven niet per se hoeven te weten van mensen of het vluchtelingen zijn of niet. Toch is het relevant te onderzoeken wat er voor barrières en motieven spelen bij bedrijven in het aannemen van vluchtelingen, omdat er bij vluchtelingen juist een mismatch bestaat, ze komen veel minder snel aan een baan dan andere groepen. In de ICT-sector is er krapte en dat is niet overal op de arbeidsmarkt. Daarom kan het zijn dat er andere of minder barrières zijn dan is onderzocht. Ook kan het zijn dat er verschillende motieven om vluchtelingen aan te nemen meer naar voren komen. Het is daarom relevant om de bestaande literatuur empirisch te testen in de ICT-sector in noordoost en zuidoost Brabant.

1.6 Vraagstelling

Wat zijn de motieven en barrières van bedrijven rond arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen in de ICT-sector in de regio noordoost en zuidoost Brabant?

Om deze vraag te beantwoorden zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

- Wat zijn de motieven in het aannemen van vluchtelingen?
- Wat zijn de barrières in het aannemen van vluchtelingen?
- Wat zijn andere aspecten die het aannemen van vluchtelingen beïnvloeden?

1.7 Leeswijzer

In hoofdstuk twee wordt het theoretisch kader geschetst waaromheen het onderzoek wordt gedaan. De literatuur wordt uitvoerig behandeld, er wordt gekeken naar wat er is geschreven over barrières en motieven die bedrijven ervaren in het in dienst nemen van vluchtelingen. Er komen diverse barrières (2.1) en motieven (2.2) van bedrijven langs die zijn onderzocht. Vervolgens in 2.3 komt het conceptueel model aan bod, en in 2.4 de operationalisering van onderdelen in het conceptueel model. Hoofdstuk 3 bestaat uit de methoden die worden toegepast om het empirisch onderzoek te doen. Daarna komt een uitgebreide case beschrijving van de ICT sector (hs. 4), en de resultaten en analyse van het empirisch onderzoek (hs. 5). Afsluitend de conclusie (hs.6).

Hoofdstuk 2 Theoretisch Kader

Dit onderzoek richt zich op de barrières en motieven van bedrijven voor het aannemen van vluchtelingen. De literatuur wordt eerst onderzocht, allereerst worden de barrières van bedrijven behandeld, daarna worden de motieven. Dit mondt uit in een conceptueel model met nog een nadere toelichting.

2.1 Barrières

2.1.1 Kwalificaties

Redenen vanuit werkgevers om vluchtelingen niet aan te nemen, en die gericht zijn op de persoon zelf, worden in dit onderzoek ingedeeld in twee groepen: kenmerken en kwalificaties van personen. Kenmerken zijn onveranderlijke aspecten aan een persoon zoals leeftijd, herkomst, geslacht. Kwalificaties zijn aspecten van een persoon die veranderlijk kunnen zijn; vaardigheden, kennis en competenties. Daarin is nog onderscheid in subjectieve en objectieve kwalificaties. Objectieve kwalificaties zijn bijvoorbeeld opleidingsniveau, werkervaring en beheersing van de Nederlandse taal. Subjectieve kwalificaties zijn aspecten die personen verschillend kunnen duiden, zoals productiviteit, werkhouding, authenticiteit, assertiviteit, sociale normen en motivatie. Deze kenmerken en kwalificaties van personen kunnen leiden tot het wel of niet aannemen van vluchtelingen. Deze kunnen leiden tot bepaalde keuzes van de werkgevers.

Een van de grootste barrières in de arbeidsmarktparticipatie is de taalbeheersing (Bevelander, 2016; Schaafsma 2006; OECD, 2016b). Het is aangetoond dat een betere taalbeheersing meewerkt aan een betere arbeidsmarkt integratie (Auer, 2017). Dit is een objectieve kwalificatie van een persoon wat als reden werkt om een vluchteling niet aan te nemen als de taalbeheersing nog niet goed is. Chiswick en Miller (2014) onderzochten de relaties van taal en de arbeidsmarkt bij immigranten in westerse landen. Ze concludeerden dat een betere taalbeheersing bijdroeg aan een hoger salaris van 5-30%. Dit kan komen doordat ze dan sneller in banen terecht komen waar een hogere educatie belangrijk voor is. Verder is een taalbeheersing gunstig voor de vluchteling omdat immigranten sneller aanpassen aan de arbeidsmarkt.

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (Huijink & Andriessen, 2016) heeft redenen voor de lagere arbeidsparticipatie van niet-westerse migranten onderzocht vanuit bedrijfsperspectief. Ze geven als redenen aan dat het minder snel aannemen van migranten komt door kenmerken en objectieve kwalificaties, zoals opleiding, leeftijd en werkervaring. Wat ook duidelijk naar voren kwam is dat als werkgevers veel keus hebben, ze kunnen selecteren op herkomst. Dit is soms een doorslaggevend kenmerk om mensen minder snel aan te nemen. Dit is een voorbeeld van discriminatie waar later nog op in wordt gegaan. Het is verder ook een interessante ontdekking dat een hoger opleidingsniveau niet tot wezenlijke verschillen op de arbeidsmarkt leidt. Nog steeds hebben niet-westerse migranten vaker flexibele banen, en is de werkloosheid groter. Ook een betere beheersing van de Nederlandse taal heeft niet bijgedragen aan betere kansen op de arbeidsmarkt (Huijink & Andriessen, 2016). Toch wijzen andere onderzoeken ernaar dat taal vaak toch een barrière is voor de arbeidsmarkt (Bevelander, 2016). Omdat de verschillende onderzoeken elkaar tegenspreken, kan het wel een barrière zijn maar wordt dat in dit onderzoek nog empirisch getest. Een reden waarom het SCP concludeert dat een betere taalbeheersing niet heeft bijgedragen aan betere kansen is dat er misschien nog andere doorslaggevende factoren meespelen.

Er is eerder een kwalitatief onderzoek geweest om te achterhalen welke bezwaren er zijn in het wel of niet aannemen van allochtonen in een bepaald bedrijf. Het betreft een promotieonderzoek van Schaafsma (2006). Ze interviewde 48 managers en 10 personeelsfunctionarissen in 15 organisaties. De conclusie, evenals verwacht, was dat een meerderheid van de werkgevers niks zei over discriminatie, maar dat ze wezen naar de kwalificaties van de allochtonen als reden voor de kleine in- en doorstroom van allochtonen. Bijna allemaal (90%) wezen ze specifiek naar een te laag opleidingsniveau en het gebrek aan het spreken van Nederlands als objectieve kenmerken. Ook noemden ze subjectieve kwalificaties. Deze waren normen ten aanzien van het werk, zoals motivatie en werkhouding, en ook sociale normen, zoals assertiviteit en directheid. Deze normen werden beschouwd als moeilijk veranderbaar voor allochtone groepen. Daarom werd het vaak als reden genoemd voor de huidige arbeidsmarktparticipatie en -integratie van allochtonen. De subjectieve kwalificaties zoals net genoemd zijn voor werkgevers belangrijker dan de objectieve kwalificaties (Discriminatiemonitor, 2007).

Erkenning Verworven Competenties

Een barrière wat samenhangt met het afwijzen van vluchtelingen op kwalificaties is dat vluchtelingen vaak geen bewijs hebben voor kwalificaties die ze hebben (Engbersen et al., 2016; OECD, 2016b). Het gaat hier om een gebrek aan erkenning van verworven competenties (EVC). Dit omvat gebrek aan bewijs van formeel behaalde diploma's, formele beroepskwalificaties en formele of informele competenties en vaardigheden die vluchtelingen hebben opgedaan (Van der Welle, 2013). In Nederland zijn er twee organisaties voor diploma-erkenning, SBB voor MBO-niveau en Nuffic voor hoger onderwijs (Pijpers et al., 2015). Deze organisaties beoordelen het diploma en vergelijken het met het Nederlandse niveau. Ook zijn er meerdere organisaties die zorgen voor EVC. Vluchtelingen zijn niet allemaal bewust van deze organisaties. Echter, de overheid heeft besloten de mogelijkheid te bieden voor vluchtelingen om gratis hun diploma's te laten waarderen (Rijksoverheid, 2017b). Ook hebben vluchtelingen de mogelijkheid hun beroepskwalificaties te laten waarderen. Het Centraal Orgaan voor de opvang van Asielzoekers (COA) helpt vluchtelingen bij het in kaart brengen van hun opgedane kwalificaties, en begeleidt hen in het proces van het laten erkennen van de competenties (Van der Welle, 2013). Er is bij vluchtelingen vaak geen officieel bewijs van de competenties die ze bezitten, dus veel kwalificaties zoals diploma's of werkervaring worden niet volledig erkend in Nederland (Klaver en Odé, 2005). Ook beroepskwalificaties worden niet volledig erkend. Er is een studie gedaan naar 234 vluchtelingen die in het land van herkomst arts waren. Het bleek voor deze vluchtelingen geen garantie dat ze in Nederland hetzelfde beroep kunnen uitoefenen. Veel van deze artsen kwamen op een andere of lagere positie te werken (Van der Welle, 2013). Een barrière voor bedrijven is de onzekerheid of het gebrek aan bewijs van de kwalificaties van vluchtelingen. Dit kan komen doordat er geen officiële erkenning is geweest van de kwalificaties (EVC). Ook het verschil in educatie van buitenland en Nederland kan een barrière zijn voor bedrijven om een vluchteling aan te nemen.

2.1.2 Cultuur

Lauren Rivera (2012) schrijft in haar onderzoek *Hiring as Cultural Matching* dat cultuur een belangrijke rol speelt in het kiezen van nieuwe werknemers. Werkgevers kiezen mensen met de juiste competenties en vaardigheden, daar selecteren ze nieuwe werknemers op, maar uiteindelijk gaat het om of ze culturele overeenkomsten hebben. Werkgevers zouden nieuwe werknemers kiezen op basis van dezelfde culturele overeenkomsten. Rivera definieert culturele overeenkomsten als

dezelfde smaak, ervaringen, vrijetijdsbesteding en zelfpresentatie stijlen. Ze concludeert in haar onderzoek dat culturele overeenkomsten een soort kapitaal is die een economische conversiewaarde heeft (Bourdieu, 1986). Dat betekent dat werknemers hun culturele overeenkomsten om kunnen zetten in economische voordelen zoals een baan. Bourdieu (1986) omschrijft dat mensen verschillende soorten kapitaal kunnen bezitten, en dat hoe meer kapitaal je hebt, hoe meer kansen je hebt. De verschillende soorten kapitaal kunnen worden omgezet in andere soorten. Het hebben van culturele overeenkomsten lijkt een bepaald soort kapitaal te zijn wat omgezet kan worden in een ander kapitaal. Dus geen culturele overeenkomsten kan een barrière vormen.

De definitie van cultuur is “het geheel aan gewoonten en (gedrags)regels dat bij een vlok of stam hoort” (Ensie, 2017). Dit kunnen normen en waarden zijn, bepaalde manieren van gedragen, omgang met elkaar, eetgewoontes en godsdienst, dit is breder dan de culturele aspecten die Rivera beschijft. Dus cultuur als breder begrip, maar kan ook een barrière vormen. Cultuur is aanwezig in mensen en beïnvloed bepaald gedrag en de omgang van mensen. Vluchtelingen komen vaak uit een andere cultuur. Hierdoor hebben ze andere gebruiken dan de Nederlandse cultuur. Deze cultuurverschillen kunnen moeilijkheden of wrijving veroorzaken tussen werkgever en werknemer. Cultuurverschillen zijn daarmee een barrière.

2.1.3 Discriminatie

Er is veel onderzoek gedaan naar discriminatie als barrière bij het aannemen van immigranten. Discriminatie treedt op als er wordt gekozen op basis van objectieve kenmerken van een persoon. Dus in dit geval is er sprake van discriminatie als een werkgever liever bepaalde mensen aanneemt van een bepaalde herkomst. Blommaert (2013) geeft aan dat er sprake is van discriminatie bij het online solliciteren, bij mensen met een Arabische naam. Bij werkzoekenden met een typisch Nederlandse naam wordt er vaker het CV opgevraagd en worden vaker benaderd door de werkgever, terwijl ze dezelfde kwalificaties hebben als iemand met een Arabische naam. Ook Andriessen et al. (2010) concluderen in hun onderzoek *‘Liever Mark dan Mohammed’* dat er sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt bij het solliciteren bij leden van niet-westerse groepen, wat vluchtelingen over het algemeen zijn.

Van Beek et al. (1997) onderzochten via enquêtes hoe werkgevers in Nederland sollicitanten selecteren. Na een uitgebreid onderzoek met fictieve personen kwamen ze erachter dat werkgevers minder kijken naar werkervaring en educatie, en meer kijken naar persoonskenmerken, bijvoorbeeld geslacht, leeftijd, gezondheid en herkomst. Het liefst hebben ze een jonge, gezonde, Nederlandse man.

Phelps (1972) en Arrow (1973) ontwikkelden een theorie over statistische discriminatie. De theorie gaat er in eerste instantie van uit dat werkgevers gebruik maken van stereotypen als ze snel keuzes moeten maken. De theorie houdt in dat werkgevers andere eigenschappen die makkelijk af te leiden zijn gaan gebruiken als indicatoren van productiviteit, zoals etniciteit, als je te weinig informatie hebt over bijvoorbeeld de productiviteit van iemand. Werkgevers zouden dan minder risico's nemen als ze iemand aannemen waarvan ze de andere indicatoren al kennen (Discriminatiemonitor, 2007). Een tweede vorm van statistische discriminatie kan zijn dat een bepaalde etnische groep bekend staat om een mindere vorm van productiviteit. Alleen al het behoren tot die groep kan een reden zijn voor werkgevers om hen niet aan te nemen (Krijn et al. 1997).

In het onderzoek Schaafsma (2006) komt naar voren dat werkgevers migranten afwijzen op basis van objectieve en subjectieve kwalificaties, waarbij de subjectieve, onder andere normen ten

aanzien van werk, doorslaggevend zijn. Schaafsma trekt te conclusie dat bij de keuze van werkgevers discriminatie erachter kan zitten, maar dat werkgevers het niet zo benoemen. Dit kan komen door het taboe rondom discriminatie. Bedrijven zouden niet zeggen of ze discrimineren. Voor dit onderzoek is dit een uitdaging om te onderzoeken. De conclusie dat een werkgever discrimineert is niet zo maar te trekken. Dit maakt het empirisch testen ervan moeilijk.

Vergeleken met het onderzoek van Van Beek (1993) dan is er een verschil. Werkgevers lijken in het onderzoek van Van Beek meer waarde te hechten aan persoonskenmerken als herkomst, gezondheid en leeftijd. Dit was onderzocht door middel van een enquête. Maar in het onderzoek van Schaafsma (2006) zeggen werkgevers mensen af te wijzen op basis van kwalificaties, objectieve en subjectieve. Een verklaring zou kunnen liggen in de manier van onderzoek doen, waar het onderzoek van Van Beek (1993) via enquêtes is gedaan en het onderzoek van Schaafsma (2006) met interviews, waarbij er meer doorgevraagd kan worden en bepaalde keuzes kunnen worden gerationaliseerd.

2.1.4 Wettelijke en administratieve onduidelijkheid

Er worden verschillende dingen gedaan door bijvoorbeeld de overheid om voor bedrijven de drempel voor het aannemen van vluchtelingen te verkleinen. Een voorbeeld is het gemaakte stappenplan door de overheid om te kijken of ze vluchtelingen mogen aannemen. Er zitten namelijk wat regels aan vast, bijvoorbeeld of een vluchteling mag werken en hoeveel uur. Er bleek onduidelijkheid te zijn omtrent het wettelijk kader wanneer een werkgever wel of niet een vluchteling kon aannemen, en wat de condities daarvoor zijn. Dit stappenplan is een hulpmiddel daarin (Rijksoverheid, 2017c) en beschrijft precies wat een werkgever wel of niet kan. Ook in het onderzoek van de UNHCR en de OECD (2016) die samen onderzoek deden naar barrières voor bedrijven, lieten bedrijven weten dat er onduidelijkheid was betreffende het wettelijk kader. Ook zou het wellicht meer administratief werk kunnen zijn waardoor dat een barrière vormt.

2.1.5 Gezondheidsaspecten

Gezondheid en integratie hangen nauw samen. De lange wachttijden in een asielzoekerscentrum en de onbekende toekomst kunnen een factor zijn wat effect heeft op de mentale gezondheid, wat ook weer effect heeft op de integratie van een vluchteling (Bakker et al., 2013). Als een vluchteling zich gezond voelt dan zal hij sneller participeren in de samenleving, maar ook participatie zorgt weer voor een betere ervaren gezondheid (Loket Gezond Leven, 2017). 13-25% van alle vluchtelingen heeft last van een post-traumatische stressstoornis of een depressie. Dit kan komen door persoonskenmerken en komt ook door de sociale situatie in het gastland. Het gebrek aan een goede integratie kan de mentale gezondheid negatief beïnvloeden (Stronks, 2016).

Omdat het bekende informatie is dat vluchtelingen sneller tegen depressie en PTSS aanlopen, kan het zijn dat bedrijven daardoor minder snel vluchtelingen aannemen, omdat het zou kunnen leiden tot een hoger ziekteverzuim van vluchtelingen of effect zou kunnen hebben op de prestaties. Bedrijven zouden gezondheidsaspecten van vluchtelingen daardoor als barrière kunnen ervaren.

2.2 Motieven

2.2.1 Specifieke vaardigheden, opvullen van vacatures

Ten eerste is een motief om vluchtelingen aan te nemen dat ze een vacature opvullen omdat ze geschikt zijn voor de functie.

Het kan ook verder gaan, namelijk dat vluchtelingen specifieke functies bezitten waardoor bedrijven graag vluchtelingen in dienst willen nemen. Migranten (o.a. vluchtelingen) kunnen helpen bij het opvullen van specifieke functies, omdat ze speciale vaardigheden bezitten (The Hague Process, 2015). In DIVERSE, een grootschalig onderzoek naar Third-Country-Nationals (TCN's), een brede groep migranten, is er onderzoek gedaan naar diversiteit management in de zorgsector. DIVERSE geeft aan dat er een belangrijke reden kan zijn waarom bedrijven migranten zouden aannemen: migranten worden steeds belangrijker door hun vaardigheden in de zorgsector. Dit verbetert het concurrentievermogen. Vooral in het onderzoek vervullen ze soms belangrijke vacatures (Pijpers et al., 2015). Dus migranten hebben soms bepaalde vaardigheden die ze hier in Nederland goed kunnen inzetten. De arbeidsmarkt in de ICT-sector is krap, waardoor bedrijven op zoek zijn naar geschikt talent om de functies op te vullen. Bedrijven kunnen op zoek zijn naar specifieke vaardigheden, en in combinatie met de krappe arbeidsmarkt in de ICT-sector, kan dit een motief zijn om vluchtelingen in dienst te nemen.

2.2.2 Diversiteit

Er zijn ook voordelen voor bedrijven om zich in te zetten voor migratie, de *Return of Investment*, wat ook motieven kunnen zijn om vluchtelingen aan te nemen.

Laura Zanfrini (2016) geeft aan dat er bij het aannemen van migranten veel voordelen kunnen zijn in het bevorderen van de diversiteit binnen organisaties. Ze geeft aan dat de voordelen van het managen van diversiteit meer naar voren mogen komen. Ze geeft ook aan dat het een gevaar is te veel te kijken naar de barrières zoals discriminatie. Want dat domineert het onderzoeksveld, en dat domineert dus ook de beleidsmaatregelen, en dat versterkt elkaar alleen maar. Door te focussen op wat diversiteit kan bieden voor bedrijven kan er al een deel worden opgelost.. Dit onderzoek zal zich daarom richten op de voordelen van diversiteit, en niet alleen naar de barrières en hoe deze weg te halen.

Ze definieert Diversiteit management als “een aanpak van Human Resource Management die vrijwillig gericht is op het creëren van een inclusieve werkomgeving, dat is een context die vaardig is in het herkennen van de werknemers verschillende ervaringen en identiteiten, faciliterende de expressie van deze diversiteit, en die het kan omvormen tot een voordeel van de prestaties van de organisatie.” (Zanfrini, 2016).

Het managen van diversiteit kan impact hebben op drie verschillende levels, impact op human resource management, op de prestaties van een organisatie en op de lokale ontwikkelingen. Het aandacht besteden aan diversiteit management heeft impact op de human resource management, want het leidt tot een vergrootte aantrekking van gekwalificeerd personeel en verbeterd over het algemeen het hele proces van recruitment. Ook verbetert hiermee het algemeen saamhorigheidsgevoel, waardoor er meer motivatie kan ontstaan en minder absentie.

De diversiteit management praktijken hebben ook invloed op het klimaat binnen een bedrijf, het wordt een inclusief bedrijf. Verder geeft het ook meer mogelijkheden, meer creativiteit in het oplossen van problemen en ook de mogelijkheid om nieuwe dingen te leren, doordat er verschillende culturen in een bedrijf worden gemengd. Ook worden bedrijven hierdoor mogelijk meer maatschappelijk betrokken.

Ook heeft diversiteit management invloed op de prestaties van de organisatie. Het beïnvloed een brainstormproces en kan leiden tot het beter oplossen van problemen. Er is meer kennis aanwezig en kan gedeeld worden met elkaar. Mensen uit andere culturen kunnen een brug zijn

tussen bepaalde groepen – klanten en de organisatie. Ook kan het bijdragen aan de internationalisering van een bedrijf.

Verder kan diversiteit management ook invloed hebben op de ontwikkeling op lokaal vlak. Het kan uiteindelijk leiden tot meer aantrekking van getalenteerde migranten die weer ingezet kunnen worden in bedrijven, verder kan het op lokaal vlak leiden tot nieuwe sociale innovaties. Ook kan het leiden tot meer sociale gerechtigheid (Zanfrini, 2016).

Uit onderzoek van The Hague Process (2015) blijkt dat bedrijven de voordelen inzien, maar er toch ook barrières blijven. Er is weinig aandacht voor de kosten-baten analyse, en er zijn vaak geen tools om specifiek te kijken wat het voor bedrijven oplevert om zich in te zetten voor migratie. Er moet uiteindelijk een goede intentie zijn om de baten te zien, maar een goede intentie alleen is niet genoeg. Er moet een verandering komen in de mentaliteit, zodat bedrijven de potentie kunnen zien. Om vluchtelingen beter te integreren in een bepaald bedrijf is het nodig dat bedrijven dus zelf aan de slag gaan. Het managen van diversiteit is een manier om dat te bewerkstelligen. Er liggen dus wel degelijk kansen voor de bedrijven zelf om meer in te investeren in het managen van diversiteit, want bedrijven krijgen er mogelijk iets voor terug.

Verschillende bedrijven hebben ook diverse gebruiken geïmplementeerd voor het managen van diversiteit. Dit kan door beleidsmaatregelen maar ook andere praktijken uitgevoerd door individuen. Dit kan uitpakken in bijvoorbeeld een buddy-systeem (Pijpers et al., 2015). Hier worden vluchtelingen aan werknemers gekoppeld om zo meegenomen te worden en meer te leren over bijvoorbeeld de Nederlandse cultuur.

2.2.3 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Een onderzoek van de UNHCR en de OECD (2016) naar de uitdagingen van werkgevers op het gebied van het aannemen van vluchtelingen geeft aan dat een motief voor bedrijven om vluchtelingen aan te nemen voornamelijk gericht is op de maatschappelijke verantwoordelijkheid. Bedrijven zouden de overheid en de lokale gemeente steunen door aan te geven dat ze vluchtelingen in dienst willen nemen. Ook geeft het onderzoek aan dat de maatschappelijke verantwoordelijkheid zich uit doordat werknemers in het bedrijf willen dat het management er wat mee doet, en ook uit het zich doordat sommige bedrijven programma's hebben voor vluchtelingen om ze te laten integreren. Dit onderzoek voegt nog wel toe dat er een risico aan vast zit, omdat gezien de huidige omstandigheden vluchtelingen een gevoelig onderwerp is, dat het wordt gebruikt voor de politisering van de werkvloer (OECD-UNHCR, 2016).

2.2.4 Fiscale regelingen

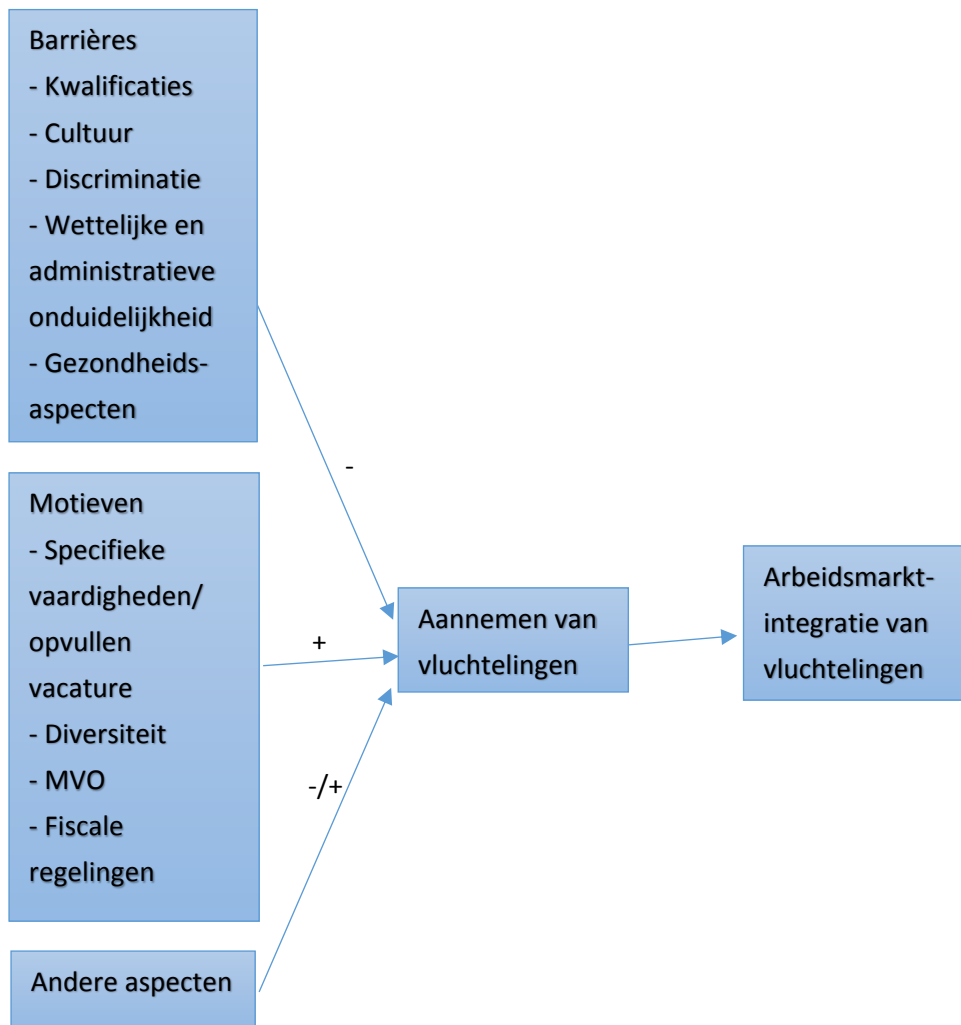
Er zijn al diverse aanbevelingen gedaan voor beleid in het integreren van vluchtelingen op de arbeidsmarkt, om alle barrières weg te halen en de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen te verhogen. Zoals een snellere asielprocedure (Engbersen et al., 2015), of snellere kwalificatiebeoordeling, trainingen, het sneller erkennen van hun diploma's en het laten meedoen van werkgevers door bijvoorbeeld meer begeleiding te bieden of schakelprogramma's (Desiderio, 2016).

Ook zijn er soms gemeentelijke subsidies of andere regelingen beschikbaar, om voor de werkgevers de drempel zo klein mogelijk te maken in het aannemen van vluchtelingen (VNG, 2016; Rijksoverheid, 2016a). Zoals een mobiliteitsbonus. Dat is een korting op de premie voor

werknemersverzekeringen voor vluchtelingen die nu een bijstandsuitkering krijgen. Dus, fiscale regelingen zouden een motief kunnen zijn in het aannemen van vluchtelingen.

2.3 Conceptueel model

De behandelde barrières en motieven en verwachte relaties zijn weergegeven in het conceptueel model:



Figuur 4 Conceptueel model (Bron: Auteur)

2.4 Operationalisering

Onder andere deze motieven en barrières kunnen leiden tot een verminderde of betere arbeidsparticipatie van vluchtelingen. Wat op die manier weer effect heeft op de arbeidsmarktintegratie van de vluchteling.

Kwalificaties

Voor een werkgever kan er een barrière zijn als een vluchteling niet de juiste kwalificaties heeft. Hierbij kan er worden gewezen naar objectieve kwalificaties, zoals taalbeheersing, diploma's of werkervaring en subjectieve kwalificaties, zoals de houding t.o.v. werk, of de werkcultuur.

Ook kan het een barrière vormen dat kwalificaties behaald in het buitenland, zoals werkervaring en educatie, anders worden beoordeeld ten opzichte van kwalificaties behaald in Nederland.

Cultuur

Werkgevers selecteren werknemers op basis van culturele overeenkomsten. Werkgevers kunnen cultuur beschouwen als barrière, omdat zelf werkgevers liever iemand aannemen die de Nederlandse cultuur kent.

Discriminatie

Er is sprake van discriminatie als een werkgever mensen, in dit geval vluchtelingen, afwijst op basis van herkomst. Phelps (1972) en Arrow (1973) geven aan dat er statistische discriminatie plaats vindt als een gemiddelde van de groep een bepaald kenmerk heeft, dat dan voor individuen ook direct geldt. Het treedt ook op als een werkgever geen risico's wil nemen als hij nog niet alle kwaliteiten van werknemers kent, en dan kiest voor degene waar hij het wel van kent, zoals een bepaalde etniciteit. Discriminatie gaat een stap verder dan alleen het ervaren van risico's bij een gebrek aan informatie, maar het gaat over een beslissing maken op basis van herkomst of etniciteit: een objectief kenmerk.

Wettelijke en administratieve onduidelijkheid

Werkgevers kunnen onduidelijkheid ervaren of ze wel of niet een vluchteling mogen aannemen, en wat voor administratieve lasten daaraan vast zitten.

Gezondheidsaspecten

Werkgevers kunnen gezondheidsaspecten van vluchtelingen als barrière ervaren, omdat relatief een hoog percentage last heeft van PTSS en depressie, wat kan leiden tot een hoger ziekteverzuim of effect zou kunnen hebben op de prestaties van vluchtelingen.

Specifieke vaardigheden/opvullen van vacatures

Een motief voor het aannemen van vluchtelingen kan zijn dat hij/zij geschikt is voor de functie, dus het opvullen van een vacature. Of dat een vluchteling specifieke vaardigheden bezit die diegene kan inzetten in het bedrijf.

Diversiteit

Een motief kan zijn dat bedrijven meer (culturele) diversiteit willen in het bedrijf en daardoor juist vluchtelingen in dienst nemen.

MVO

Bedrijven kunnen zich maatschappelijk betrokken voelen bij de arbeidsmarkt participatie van de groep vluchtelingen. Dit kan een motief zijn om vluchtelingen aan te nemen.

Fiscale regelingen

Een motief om vluchtelingen aan te nemen kan zijn dat het financieel voordelig is voor het bedrijf.

Andere aspecten

Om ruimte open te houden voordat er empirische data wordt verzameld, blijft het niet bij deze motieven en barrières. Er zijn veel andere dingen die werkgevers kunnen noemen. Er is daarom gekozen om ruimte open te laten voor de werkgever om dingen te noemen waar nog niet eerder aan is gedacht. Daarom is er in het conceptueel model ruimte open gelaten voor andere aspecten.

Hoofdstuk 3 Methoden

Dit hoofdstuk behandelt de verschillende methoden die worden toegepast om het onderzoek uit te voeren. Maar eerst wordt nog gekeken wat voor verschillende aspecten van invloed zijn, namelijk de onderzoeksfilosofie. Dat beïnvloedt de verschillende keuzes die worden gemaakt. Er wordt beschreven wat de onderzoeksstrategie is, hoe de data wordt verzameld, hoe de data wordt geanalyseerd en hoe de selectie is bepaald welk bedrijf wanneer wordt geïnterviewd.

3.1 Onderzoeksfilosofie

De onderzoeksfilosofie zijn onder andere de aannames die ik als onderzoeker maak over wat kennis is en hoe dat onderzocht kan worden. Het zijn de abstracte ideeën die (onbewust) invloed hebben op het onderzoeksproces. Het is belangrijk hier bewust van te zijn zodat het duidelijk wordt waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt in het onderzoek en omdat dan bewust de keuze kan worden gemaakt of dat inderdaad de juiste assumpties zijn (Creswell, 2012).

Een onderzoeksfilosofie bestaat vier overtuigingen. Ontologisch, epistemologisch, axiologisch en methodologisch. Ontologisch waar kennis vandaan komt, epistemologisch, wat telt als kennis en wat wanneer iets waar is, axiologisch, wat de waarden zijn in onderzoek, en methodologisch, hoe het best een onderzoek uitgevoerd kan worden.

Het is goed om hierbij het doel van het onderzoek voor ogen te houden, namelijk:

“Het doel van het onderzoek is de theorie rondom de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen verder te ontwikkelen, door de barrières en motieven van bedrijven in de ICT-sector in regio noordoost en zuidoost Brabant in kaart te brengen en de in de literatuur gevonden barrières en motieven empirisch te testen.” (hs. 1.3)

De ontologische overtuiging in dit onderzoek is dat de werkelijkheid op verschillende manieren benaderd wordt. Elk persoon met wie wordt gesproken en elk artikel benadert de werkelijkheid anders en overtuigingen zijn ook per persoon verschillend. Toch zit er overal een bepaalde kern in die onderzocht kan worden, en kunnen visies worden gedeeld. De overtuiging bij dit onderzoek is dat barrières en motieven die bij bedrijven spelen altijd persoonlijke ervaringen zijn. Het is persoonlijk hoe iemand tegen een bepaalde handeling of gebeurtenis aankijkt. Mensen geven een verschillende betekenis aan dezelfde gebeurtenissen. Verschillende mensen kunnen verschillende dingen zien als een barrière of een motief. Daarom is het belangrijk bij de personen zelf te blijven. Er zijn verschillende visies, in dit onderzoek komen de visies van de mensen waarmee is gesproken aan bod. Juist omdat mensen verschillend dingen ervaren, ligt de kennis die onderzocht moet worden bij de mensen zelf.

De epistemologische overtuiging is dat mensen de kennis bezitten, en dat dus de ervaringen die mensen hebben goed onderzocht moeten worden. Daarom is er ook gekozen voor een kwalitatieve benadering, dan kunnen de barrières en motieven nog duidelijker worden. Wat er wordt geanalyseerd zijn mensen, aangevuld met bepaalde literatuur waar er eerder onderzoek is gedaan. De kennis wordt vergaard door dicht bij de mensen te komen. Alles wordt gekoppeld aan literatuur en aangevuld met cijfers rondom vluchtelingen en de ICT-sector, om zo de kennis beter aan elkaar te koppelen, en de barrières en motieven beter te kunnen interpreteren.

De axiologische overtuiging is wat voor waardes er mee spelen in het onderzoek, en de eigen interpretatie die wordt gegeven aan bepaalde dingen. De data wordt zo veel mogelijk verzameld door het zijn van een observant, door mijn eigen waardes aan de kant te zetten, en de ruimte te laten aan de geïnterviewden voor hun eigen verhaal. Toch heeft onbewust mijn eigen overtuigingen

wat betreft arbeidsparticipatie van vluchtelingen een rol. Het onderzoek wordt uitgevoerd met de overtuiging dat de arbeidsparticipatie van vluchtelingen uiteindelijk hoger moet zijn, en dat elk bedrijf zich maatschappelijk verantwoordelijk zou moeten voelen voor de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen. Dit is niet een idee wat iedereen heeft, maar is goed om bewust van te zijn, daarom kan ik als onderzoeker het ook aan de kant zetten, en zo objectief mogelijk proberen te zoeken naar wat barrières en motieven zijn voor bedrijven.

De methodologisch overtuiging in dit onderzoek is dat de kennis kan worden vergaard door te interviewen, en dat kan worden geïnterpreteerd aan de hand van de literatuur wat er al over geschreven is. Deels inductief en deels deductief.

Deze beschreven overtuigingen komen deels voort uit een postmoderne gedachte dat iedereen subjectief zijn eigen gedachten heeft over een bepaalde gebeurtenis of handeling. Toch zijn er wel bepaalde thema's die hetzelfde kunnen zijn en dat mensen er anders over nadenken.

3.2 Onderzoeksbenadering

Voor dit onderzoek is gekozen voor een kwalitatieve benadering. Kwalitatief onderzoek gaat over de vragen waarom, en zoekt de redenen achter keuzes die men maakt. Omdat dit onderzoek gaat over barrières en motieven die bedrijven ervaren is het belangrijk dat er wordt gezocht naar de achterliggende redenen achter bepaalde keuzes. Kwalitatief is daarom een betere keuze dan kwantitatief, want bij kwantitatief komen de redenen minder duidelijk naar boven. Omdat de verschillende gedachten die mensen hebben over een bepaalde ervaringen moeten worden geïnterpreteerd om erachter te komen wat de precieze barrières of motieven zijn waar ze tegenaan lopen, is er gekozen voor een kwalitatieve benadering.

3.3 Onderzoeksstrategie

Creswell (2012) maakt onderscheid in een aantal kwalitatieve methoden die uitgevoerd kunnen worden. In dit geval is er gekozen voor een case studie. Deze methodologie wordt voornamelijk gebruikt als er een bepaalde case uitgediept kan worden in de diepte en in detail, met als doel de case beter te begrijpen. Dit is daarom de juiste keuze voor dit onderzoek, omdat er in diepte wordt ingegaan op de ICT-sector, en daar door verschillende methoden van data verzameling kan de hele ICT-sector in de gekozen regio kan worden uitgezocht.

Het onderzoek is een beschrijvend onderzoek, omdat het de redenen in kaart wil brengen van bedrijven. De case is in dit geval de ICT-sector in noordoost en zuidoost Brabant. Omdat de ICT-sector de case is, is dit een *single case* studie; er wordt op één case gefocust. De keuze voor een enkele case is gemaakt vanwege tijd en haalbaarheid, maar ook vanwege dat er dan heel specifiek dingen kunnen worden gezegd over deze case. Er kan meer de diepte in worden gegaan op de ICT-sector en de gekozen regio. Er wordt in de case een focus gelegd op de bedrijven, dat komt rechtstreeks voort uit het doel van het onderzoek. Binnenin deze case worden meerdere thema's aangehaald. Omdat er meerdere units geanalyseerd worden binnen deze case, namelijk de barrières, motieven en andere aspecten van arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen, betekent het dat het een *embedded* case studie is. Er worden meerdere aspecten geanalyseerd. Al deze aspecten zijn dan weer onderdeel van de case.

De selectie van de ICT-sector is gedaan op basis van theoretische onderbouwing. Omdat er werkgelegenheid is binnen de ICT-sector zou dat eventueel een motief kunnen zijn om eerder vluchtelingen aan te nemen, of te investeren in arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen. In de regio noordoost en zuidoost Brabant is de werkgelegenheid binnen de ICT-sector zeer krap.

3.4 Data verzameling

In dit onderzoek is er eerst uitvoerig literatuur onderzoek (Hs. 2) gedaan om de bevindingen in het empirisch onderzoek te kunnen onderbouwen en structureren. Ook om daarna empirisch te kunnen testen. Eerst wordt er nog onderzoek gedaan naar de context van de case, in dit geval de ICT-sector. Dus er wordt gekeken naar de ICT-sector in noordoost en zuidoost Noord-Brabant. Deze methode van data verzameling wordt toegepast om de context meer te schetsen en zo alle bevindingen beter te kunnen interpreteren.

Daarnaast is er gekozen voor een empirisch onderzoek om het gat te dichten in de literatuur, om alle barrières, motieven en andere aspecten in kaart te brengen die zich bij de werkgevers afspelen rondom het aannemen van vluchtelingen. Het doel van het empirisch onderzoek is om de gevonden barrières en motieven te testen in de praktijk in een specifieke sector, om zo duidelijk te maken welke barrières en motieven er in deze sector en gekozen regio spelen.

Er worden vijf interviews afgenomen met werkgevers of medewerkers van de HRM afdeling in een ICT-bedrijf, of een bedrijf waar een grote ICT-afdeling zich bevindt, in de regio noordoost en zuidoost Brabant. Er wordt een interview gehouden met deze mensen, omdat zij werknemers kunnen aannemen. Zij hebben het meest zicht op wat voor kwalificaties of kenmerken zij zoeken bij het aannemen van werknemers. Ook hebben zij zicht op de diversiteit van het bedrijf en hebben de kennis van werknemers die werken binnen het bedrijf. Eventuele beleidsaspecten die het aannemen van werknemers beïnvloeden weten zij ook.

Ook worden er twee interviews gehouden met gekozen experts die informatie kunnen bieden over de betreffende sector. Mensen die in of dichtbij de sector staan, in de betreffende regio. Deze respondenten kunnen informatie geven over de bedrijven en dingen benoemen die ze merken in de omgang met bedrijven, die bedrijven in die zin minder door hebben van henzelf.

Er wordt gebruikt gemaakt van semigestructureerde interviews zodat er enigszins structuur is aangebracht in het interview, om het interview in goede banen te leiden naar de juiste onderwerpen, maar er is ook ruimte voor de geïnterviewde om zelf dingen aan te geven en erop door te kunnen vragen. De interviewguides zijn toegevoegd in de bijlage. De interviews worden bij voorkeur *face-to-face* uitgevoerd. Als dat niet mogelijk blijkt, dan wordt er een telefonische afspraak gemaakt. Dat er bij een telefoongesprek geen non-verbale communicatie kan worden meegenomen is een beperking. Zo is het lastiger om door te vragen en te interpreteren wat interessante informatie is. Ook mist er dan informeel contact wat de vertrouwensband minder maakt, waardoor er misschien minder wordt gedeeld door bedrijven. Er zijn uiteindelijk drie interviews telefonisch gedaan. Het interview met VGZ, bedrijf X en bedrijf Y.

De keuze voor de bedrijven wordt gemaakt door midden van theoretische onderbouwing, en wordt in hs. 3.6 verder uitgewerkt. De bedrijven worden benaderd door middel van verschillende methodes. In eerste instantie door een mail te sturen met het belang en de achtergrond van het interview. Als de bedrijven niet reageren, dan bel ik ze op. Vaak staat er een nummer op de website van een recruiter of een HR-manager. Op die manier komt het contact met de bedrijven. Ook zijn er twee bedrijven benaderd nadat er een tip was gekomen van twee andere bedrijven die geïnterviewd waren. Dit heet sneeuwbal *sampling*. De interviews met de bedrijven duren ongeveer 30 minuten. Deze keuze is gemaakt om de drempel voor bedrijven zo laag mogelijk te houden zodat ze sneller toe zouden zeggen voor een interview wat relatief niet te veel tijd kost voor hun. De interviews met de experts duren ongeveer 45 minuten, de keuze is gemaakt omdat experts in contact zijn met

meerdere bedrijven en dus waarschijnlijk meer hebben te zeggen dan bedrijven en meer (achtergrond-)informatie hebben. En op deze manier kunnen ze meer vertellen over de sector en de regio.

3.4.2 Validiteit en betrouwbaarheid

De validiteit van het onderzoek betekent dat er wordt gemeten wat er moet worden meten. In dit geval moeten de barrières en motieven empirisch worden getest. Om de juiste gegevens te krijgen is er daarom gekozen voor interviews met HR-managers. Door interviews af te nemen komen mensen dichtbij en vertellen ze wat er leeft, dit zijn precies de dingen die gemeten moeten worden, en dit verhoogt dus de validiteit. Het is lastig om begrippen als 'discriminatie' te meten. Bij de operationalisering in hs. 2.4 zijn de begrippen die worden gemeten uitgewerkt en meetbaar gemaakt. Dit draagt ook bij aan de validiteit van het onderzoek. Het blijft lastig en het interpreteren is nooit sluitend.

Om de interne validiteit te verhogen van het onderzoek is gekozen methode triangulatie toe te passen. Dit betekent dat er meerdere methodes worden gebruikt om informatie te behalen, zo wordt de validiteit van de informatie en dus van het onderzoek groter. Er worden interviews gedaan met bedrijven zelf en met experts, dit alles wordt ook aangevuld en vergeleken met de literatuur. Drie verschillende soorten informatiebronnen verhoogt de validiteit.

De betrouwbaarheid wordt verhoogd door een uitgebreide methoden beschrijving. Zo wordt het onderzoek herhaalbaar gemaakt. Ook het nagaan wat er voor overtuigingen achter het onderzoek zitten, die zijn beschreven in hs. 3.1 dragen bij aan de betrouwbaarheid. Alle interviews zijn getranscribeerd en opgeslagen en de geluidsbestanden zijn bewaard.

3.5 Data-analyse

De interviews die zijn afgenomen worden getranscribeerd met behulp van Atlas.ti. Dit programma is ook een hulpmiddel voor het analyseren van de interviews. In dit programma kunnen codes worden aangebracht om zo de hoofdlijnen te ontdekken en thema's te bepalen. Dit onderzoek heeft een toetsend karakter. De gevonden barrières en motieven in de literatuur worden getoetst in de praktijk, om zo te kijken welke aspecten er het meest spelen. Er wordt ook ruimte gelaten voor andere aspecten die de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen kunnen beïnvloeden. De interviews worden daarom geanalyseerd op een inductieve en deductieve manier. Dat betekent dat er aan de hand van de theorie codes worden aangebracht in de interviews in Atlas.ti, maar er tegelijkertijd een open houding aangenomen wordt, om zo verrast te kunnen blijven en open te staan voor wat de werkgevers te zeggen hebben, en dus andere codes toe te voegen als er nog andere aspecten, barrières en motieven zijn.

De analyse en resultaten beginnen met een uitgebreide case omschrijving. De data uit de interviews wordt geanalyseerd door middel van *categorical aggregation* (Creswell, 2012, p. 199). Door middel van het kijken naar de data hoop je dat er relevante betekenis naar voren komt. Het omvat ook het kijken naar verschillende thema's die naar voren komen. Daarna wordt er gekeken of er betekenis te vinden is binnen de interviews die zijn gedaan. Dit is *direct interpretation*. Vervolgens wordt er gekeken naar bepaalde *patronen* tussen deze interviews. En wordt er een *within-case analysis* gedaan. De verschillende thema's die naar voren kwamen komen aan bod, en worden vergeleken met de theorie. Daarna wordt er een interpretatie gegeven, en wordt er gekeken naar of het generaliseerbaar is (Creswell, 2012).

3.6 Selectie case en bedrijven

Er is gekozen voor de ICT-sector omdat daar de krapte het grootst is (UWV, 2017). Dit is verder beschreven in hs. 1.2. Er worden vijf interviews afgenomen met werkgevers of HR-medewerkers in vijf verschillende bedrijven, en twee interviews met experts in de regio. De bedrijven worden gekozen door middel van *purposive sampling*. Dat betekent dat er bewust is gekozen voor bepaalde bedrijven. De volgende bedrijven zijn gekozen, in volgorde van groot naar klein. Specifiek deze ICT bedrijven zijn gekozen om een zo goed mogelijke afspiegeling te zijn van de ICT-sector in de regio. Ze wisselen in grootte en internationaliteit. Omdat specifiek de ICT-sector is gekozen vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, hebben de bedrijven dat gemeen. Vier van de vijf zijn IT-dienstverlening bedrijven, omdat dat het meest voorkomt in de ICT-sector. Er is ook één verzekeringsmaatschappij gekozen omdat daar een grote ICT-afdeling is.

De volgende bedrijven zijn gekozen:

1. CGI. CGI is een bedrijf in de informatietechnologie (IT) en zakelijke dienstverlening. Het is een internationaal bedrijf, uit Canada, en heeft zes vestigingen in Nederland: Rotterdam, Eindhoven, Groningen, Hoofddorp, Maastricht en Arnhem. Totaal werken er 3000 mensen bij CGI Nederland.
Er is gesproken met Mevrouw Montagne, HR manager over de afdeling Government&Health.
2. Colours. Colours is een full service digital agency bedrijf. Het heeft drie vestigingen, Den Bosch, Rotterdam en in Minsk. Er werken ongeveer 120 werknemers totaal.
Er is gesproken met Meneer Huppelschoten, HR-manager bij Colours.
3. Bedrijf X. Dit bedrijf is een full service IT organisatie/dienstverlener. Heeft drie kantoren, waarvan twee in Noord-Brabant, en één in Noord-Holland. Het is een internationaal bedrijf met 800 werknemers in 20 landen.
Er is gesproken met een corporate recruiter.
4. Bedrijf Y. Bedrijf Y is een IT-dienstverlener. Er werken 200-250 mensen. Dit bedrijf is gevestigd in de regio Utrecht/Amersfoort. Dit bedrijf is gekozen omdat het een Nederlands bedrijf is, qua grootte precies wat ik zocht, en omdat er ook krapte was op de arbeidsmarkt neem ik aan dat de regionale verschillen minimaal zijn.
Er is gesproken met een corporate recruiter op de HRM afdeling.
5. VGZ. VGZ is een zorgverzekeringsmaatschappij, waar ongeveer 2150 mensen werken. Het is een Nederlands bedrijf en heeft drie kantoren. In Gorinchem, Eindhoven en Arnhem. Bij dit bedrijf werken er niet alleen ICT-ers maar veel andere functies. Toch is er veel krapte in de IT-functies.
Er is gesproken met Meneer Hammenga. Hij is teammanager in de backoffice, en doet een stage bij de personeelsafdeling HRM. Hij werkt aan een project met de participatiewet, gelinkt aan diversiteit.

Bedrijf	Contactpersoon	Functie	Grootte	Internationaal	Krapte
CGI	Mw. Montagne	HR Manager afdeling Government&Health	+/- 3000 6 kantoren in NL	Ja, uit Canada	Ja
VGZ	Dhr. Hammenga	Team-manager Backoffice, stage HRM: Participatiewet&diversiteit	+/-2150 3 kantoren in NL	Nee	Ja, in IT-functies

Bedrijf X	-	Corporate Recruiter	+/- 800 in 20 landen 3 kantoren in NL	Ja	Ja
Bedrijf Y	-	Corporate Recruiter, HRM	+/- 250	Nee	Ja
Colours	Dhr. Huppelschoten	HR-manager	+/- 120 2 kantoren in NL	Ja	Ja

Naast bedrijven zijn er nog twee experts in de regio geïnterviewd. Deze zijn benaderd door middel van sneeuwbal *sampling*. Dit betekent dat er gebruik is gemaakt van het netwerk om met deze mensen in contact te komen. Er zijn brancheorganisaties benaderd, alsmede andere bedrijven en adviezen die zij zouden hebben voor het interviewen van de experts. Deze experts zijn benaderd, telefonisch, via de mail en via LinkedIn.

Meneer Wielens, oprichter van Open Innovation Academy. Dit is een bedrijf in Brainport, om andere bedrijven, voornamelijk technisch en ICT, te ondersteunen in Open Innovatie. Open innovatie is het delen van kennis en innovaties met andere bedrijven op een goede manier. Hij noemt het zelf: 'het innoveren van je innovatie'. Hij begeleidt bedrijven in hun innovatietrajecten. Hij zelf is lecturer en geeft trainingen. Hij heeft +/- 20 jaar ervaring bij grote ICT en technische bedrijven, voornamelijk met betrekking tot innovatie. Omdat innovatie ook te maken heeft met HRM is hij ook veel in contact geweest met de HRM afdeling van bedrijven.

Meneer Wielens is gekozen om te interviewen door zijn jarenlange ervaring bij grote ICT bedrijven, zijn kennis van de regio Brainport, omdat hij in contact staat met veel HRM-afdelingen binnen de grote bedrijven en omdat innovatie mogelijk gelinkt zou zijn aan diversiteit binnen een bedrijf, wat weer een motief kan zijn om vluchtelingen aan te nemen.

Daarnaast is nog een andere expert geïnterviewd, Meneer Hagelstein. Werkzaam bij Brainport Development, projectleider Lerend Leven. Hij doet een onderzoek in opdracht van de provincie Noord-Brabant naar werkgevers. Hij interviewt 50 bedrijven (op het moment van spreken had hij er 47 gesproken), over de mogelijke inzetbaarheid van hoogopgeleide statushouders. Hij spreekt met bedrijven, specifiek MKB over de drempels die ze ervaren in het aannemen van statushouders. Het uitgangspunt zijn de vacatures die langer dan een half jaar open staan en voornamelijk de hoger opgeleide functies in de richting ICT of Techniek. Ook onderzoekt hij randvoorwaarden en oplossingen.

Meneer Hagelstein heeft onder andere in de regio noordoost en zuidoost Brabant veel bedrijven gesproken en omdat hij dicht in contact staat bij bedrijven kan hij veel vertellen over de verschillende drempels, voornamelijk dus bij hoogopgeleide ICT-functies, wat precies in lijn ligt met dit onderzoek. Tevens kan hij ook vertellen wat eventuele motieven zouden kunnen zijn, in de zin van randvoorwaarden of oplossingen.

Hoofdstuk 4 Beschrijving Case

Dit hoofdstuk begint met een beschrijving van de ICT-sector, daarna wordt er gekeken naar vluchtelingen.

4.1 ICT-sector

Om de ICT-sector te onderzoeken is het goed om eerst de cijfers op een rij te zetten. ICT staat voor Informatie en Communicatie Technologie. ICT'ers zijn personen die werken in een ICT beroep. In 2016 waren er 337 duizend werkzame personen in de ICT beroepsgroep. De ICT beroepsgroep bestaat uit een aantal soorten banen:

- Software en applicatieontwikkelaars (64%)
- Data- en netwerkspecialisten (19%)
- Gebruiksondersteuners ICT (13%)
- Radio- en televisietechnici (4%)

Ongeveer 1/3^{de} van de ICT'ers werken in de Informatie en Communicatie sector (ICT-sector). De rest van de ICT'ers werken op ICT posities binnen een bepaalde branche, zoals bijvoorbeeld bij de overheid of in de zorg.

Tussen 2013 en 2016 groeide het aantal ICT'ers met 17% tot het totaal van 337 duizend (figuur 5). Het wordt verwacht dat deze sector steeds verder groeit met +1,2% per jaar tussen 2015 en 2020.

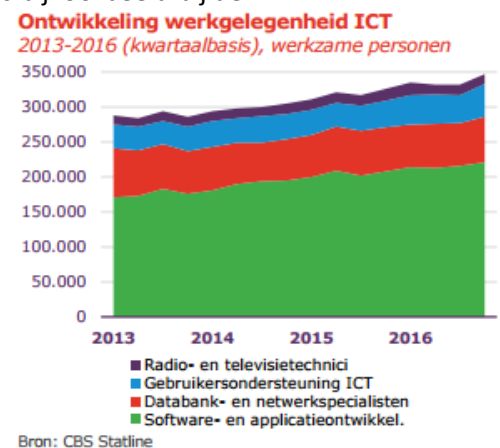
De ICT'ers werken grotendeels op hoger/wetenschappelijk niveau (83% in 2014/'15). De rest werkt op middelbaar/hoger niveau (17%). Er zijn geen ICT'ers die werken op een lager beroepsniveau.

Het opleidingsniveau van ICT'ers ligt hoog. 61% is hoog opgeleid, wat betekend dat zij een hbo of universitair diploma hebben. Gemiddeld over het hele land is dit erg hoog. Zie figuur 6 voor de vergelijking.

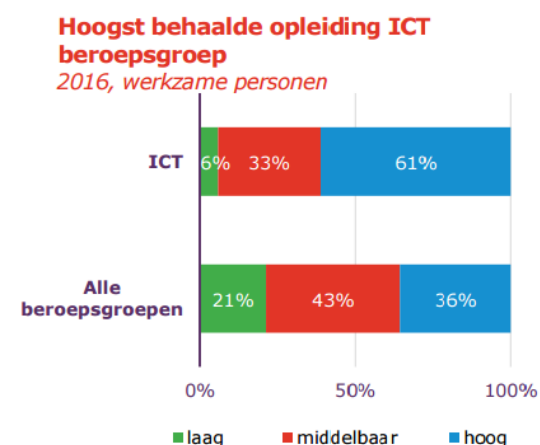
Laag en middelbaar opgeleide ICT'ers maken ongeveer 39% uit van de beroepsgroep. Het is opvallend dat dit aandeel hoger is dan het aandeel lage en middelbare beroepen. Dus er werken meer lager opgeleiden op een hoger niveau dan dat ze zijn opgeleid.

Ook het aantal ICT-vacatures steeg de afgelopen jaren (2012-2016). In 2015 ontstonden er 54 duizend vacatures, dit maakte toen voor 6,5% deel van het totale aantal vacatures. De meest voorkomende ICT-vacatures zijn voor systeemontwikkelaar of programmeur van een bepaalde taal.

De ICT arbeidsmarkt is krap. Dat betekent dat de vacatures die er zijn op de ICT arbeidsmarkt moeilijk te vervullen zijn. Dit was bij 48% van de vacatures het geval in 2015. Het landelijk gemiddelde lag een stuk lager, namelijk 23%. Er is sprake van een *mismatch*, dat betekent een verschil tussen vraag en aanbod. Er was meer aanbod qua banen dan vraag naar deze banen. Daarom zijn de vacatures moeilijk te vervullen. De grote krapte en moeite om de vacatures te vervullen, komt voornamelijk door krapte bij



Figuur 5 Ontwikkeling werkgelegenheid ICT (Kalkhoven, 2017, p.1)



Figuur 6 Hoogst behaalde opleiding ICT beroepsgroep (Kalkhoven, 2017, p.3)

beroepen op hoger beroepsniveau: hbo of universitair niveau (65%). Daar zijn weinig geschikte mensen voor te vinden.

Ook het UWV (2017) zegt in haar rapport dat voornamelijk de krapte beroepen op hoger en wetenschappelijk beroepsniveau liggen. De krapte beroepen zijn voornamelijk programmeurs voor bepaalde talen, systeemanalist, -ontwikkelaar, (web)developer en testers.

De krapte op de ICT arbeidsmarkt ontstaat dus door een *mismatch*. Er is veel vraag naar werknemers, maar weinig aanbod. Dit komt doordat de achterliggende systemen in de ICT moeilijk te begrijpen zijn en daarvoor veel specifieke kennis en vaardigheden nodig zijn om het systeem te begrijpen. Daarbij komt ook nog dat er veel ontwikkelingen zijn op het gebied van ICT, dus is het moeilijk om alle kennis bij te houden. Ook is er vraag naar mensen met communicatieve vaardigheden om de wensen van de klant te kunnen vertalen naar ICT. Er zijn veel banen beschikbaar op hoger beroepsniveau en veel ICT'ers die werk zoeken zijn middelbaar opgeleid, daar is ook een mismatch. Verder is er nog een reden voor deze mismatch, namelijk dat er ook behoefte is vanuit bedrijven aan mensen met bepaalde certificaten. Die lijken soms belangrijker dan de voorgaande opleiding.

In figuur 7 staat ingedeeld per regio waar er in 2016 derde kwartaal, krapte was op de arbeidsmarkt. Voornamelijk rondom de randstad, en zuidoost en noordoost Brabant. (Kalkhoven, 2017)

Het opvullen van krapte beroepen is belangrijk, aan de ene kant omdat werkzoekenden dan aan een baan komen, dus dat er minder werkloosheid is, en aan de andere kant omdat het werkgevers helpt waardoor er geen productiestagnatie komt.

Omdat er veel krapte beroepen zijn in de ICT, is specifiek de ICT-sector gekozen. In deze sector is 1/3^{de} van de ICT'ers werkzaam (Kalkhoven, 2017). In de regio's noordoost en zuidoost Brabant is de spanning op de arbeidsmarkt in ICT beroepen zeer hoog, zoals figuur 6 aangeeft.

Onder deze regio's vallen de volgende gemeentes:

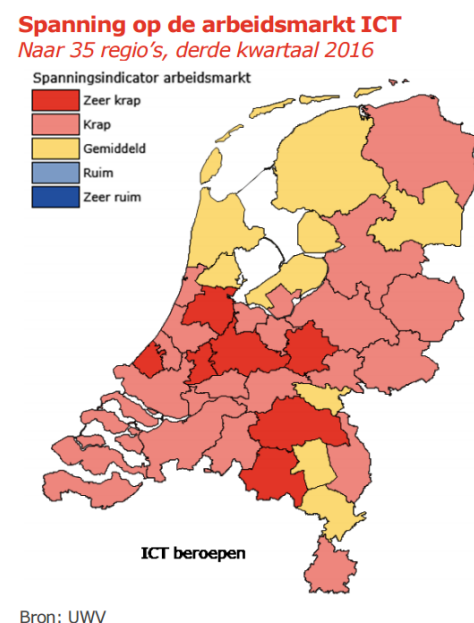
Noordoost Brabant

Bernheze, Boekel, Boxmeer, Boxtel, Cuijk, Grave, Haaren, 's-Hertogenbosch, Landerd, Meierijstad, Mill en Sint Hubert, Oss, Sint Anthonis, Sint-Michielsgestel, Uden, Vught.

Zuidoost Brabant

Bergeijk, Best, Bladel, Cranendonck, Eersel, Eindhoven, Heeze-Leende, Nuenen, Oirschot, Reusel-De Mierden, Son en Breugel, Valkenswaard, Veldhoven, Waalre.

Er zijn waren aan het eind van het eerste kwartaal in 2017 84.235 ICT-bedrijven in Nederland. Zie figuur 8 voor de verdeling in soorten bedrijven. In noordoost Brabant zijn er 2675 bedrijven gevestigd, en in zuidoost Brabant 3540. Voornamelijk zijn dit bedrijven op het gebied van IT-dienstverlening, zie figuur 9 en 10 voor de precieze verdeling. Figuur 11 laat zien hoe groot de bedrijven zijn in noordoost en zuidoost Brabant.



Figuur 7 Spanning op de arbeidsmarkt ICT
(Kalkhoven, 2017, p.6)

Perioden	2017 1e kwartaal*
Onderwerpen	Totaal bedrijven
Bedrijfstakken/branches SBI 2008	<i>aantal</i>
J Informatie en communicatie	84 235
58 Uitgeverijen	3 575
59 Film- en tv-productie; geluidsoptname	15 655
60 Radio- en televisieomroepen	300
61 Telecommunicatie	1 180
62 IT-dienstverlening	55 690
63 Diensten op het gebied van informatie	7 830

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 18-4-2017

Figuur 8 Aantal bedrijven (CBS, 2017)

Onderwerpen	Vestigingen
Perioden	2016*
Regio's	Zuidoost-Noord-Brabant (CR)
Bedrijfstakken/branches SBI 2008	<i>Aantal</i>
J Informatie en communicatie	3 540
58 Uitgeverijen	130
59 Film- en tv-productie; geluidsoptname	370
60 Radio- en televisieomroepen	10
61 Telecommunicatie	65
62 IT-dienstverlening	2 670
63 Diensten op het gebied van informatie	290

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 3-6-2017

Figuur 10 Vestigingen zuidoost Brabant (CBS, 2017)

Onderwerpen	Vestigingen
Perioden	2016*
Regio's	Noordoost-Noord-Brabant (CR)
Bedrijfstakken/branches SBI 2008	<i>Aantal</i>
J Informatie en communicatie	2 675
58 Uitgeverijen	150
59 Film- en tv-productie; geluidsoptname	350
60 Radio- en televisieomroepen	20
61 Telecommunicatie	40
62 IT-dienstverlening	1 900
63 Diensten op het gebied van informatie	215

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 13-4-2017

Figuur 9 Vestigingen noordoost Brabant (CBS, 2017)

Regio's	Noordoost-Noord-Brabant (CR)				Zuidoost-Noord-Brabant (CR)			
Perioden	2016*				2016*			
Onderwerpen	Vestigingsgrootte				Vestigingsgrootte			
	0 werkzame personen	1 werkzame persoon	2 tot 10 werkzame personen	10 of meer werkzame personen	0 werkzame personen	1 werkzame persoon	2 tot 10 werkzame personen	10 of meer werkzame personen
Bedrijfstakken/branches (SBI 2008)	<i>aantal</i>							
J Informatie en communicatie	40	2 180	320	135	70	2 845	465	160

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 3-6-2017

Figuur 11 Vestigingsgrootte (CBS, 2017)

4.2 Vluchtelingen

Vluchtelingen die een status hebben gekregen die worden vaak vergunninghouders of statushouders genoemd. De opvang van vergunninghouders wordt per gemeente geregeld. Met elke gemeente wordt per half jaar afgesproken voor hoeveel vluchtelingen ze huisvesting zullen zorgen (Rijksoverheid, 2017a). In 2016 hebben de gemeentes samen 40.289 statushouders gehuisvest, waarvan 6130 in Noord-Brabant totaal, waarvan 1452 in noordoost Brabant en 1242 in zuidoost Brabant (Opnieuw Thuis, 2016, 2017a&b).

Er zijn geen precieze cijfers over het opleidingsniveau van vluchtelingen bekend. Dit komt onder andere doordat vluchtelingen geen bewijs hebben van de diploma's die ze bezitten. Diploma's kunnen worden gewaardeerd, maar dit gebeurt niet in alle gevallen. Volgens de Sociaal-Economische Raad (SER, 2016) is er weinig officieel bekend. Het gemiddeld aantal opleidingsjaren van landen waar vluchtelingen vandaan komen is lager dan gemiddeld aantal opleidingsjaren in Nederland. In

Nederland is het gemiddelde bijna 18 jaar, het gemiddelde in Syrië is 12,3 jaar, in Irak 10,1 jaar, in Eritrea 4,1 jaar. In Duitsland is er wel onderzoek gedaan. De conclusie was dat minder dan 20% van de asielmigranten hoger onderwijs heeft gevolgd, en meer dan 40% lager of geen opleiding heeft gehad. Het COA heeft onofficieel gepeild wat het opleidingsniveau was van statushouders. Dit hebben ze gevraagd en ze hebben er dus geen bewijs van. Hier bleek dat 33% hoger opgeleid was, 36% middelbaar opgeleid, 27% lager opgeleid en 4% analfabeet (SER, 2016).

4.2.1 Vluchtelingen en werk

Er zijn verschillende organisaties die vluchtelingen helpen met het zoeken naar een baan, ook in noordoost en zuidoost Brabant zijn ze actief. Daarnaast zijn er diverse wetten en gebruiken actief om zo goed mogelijk vluchtelingen te helpen aan een baan.

Alle vluchtelingen die een status krijgen moeten verplicht een inburgeringsexamen halen binnen drie jaar. Een groot deel van de inburgering van onder andere vluchtelingen is de taal leren. Vanaf 1 januari 2015 is ook het examenonderdeel Oriëntatie op de Nederlandse Arbeidsmarkt deel van het inburgeringsexamen. Andere onderdelen zijn lezen, spreken, luisteren en schrijven van de Nederlandse taal, en kennis van de Nederlandse samenleving (Rijksoverheid, 2017b). Daarnaast is het een mogelijkheid voor vluchtelingen om gratis hun diploma's te laten waarderen. Daarnaast kunnen vluchtelingen voordat ze deelnemen aan de inburgering een Voorbereiding op inburgering volgen. Deze biedt het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) aan.

Medio 2017 wordt verwacht dat er de Wet inburgering wordt aangevuld met een participatieverklaring. Deze participatieverklaring moeten vluchtelingen na een traject bij de gemeente ondertekenen. De aanvulling houdt in dat vluchtelingen meer begeleiding krijgen vanuit de gemeentes over de rechten, plichten, normen en waarden van de Nederlandse samenleving, en daar een verklaring voor moeten ondertekenen dat ze het respecteren, kennen en kunnen toepassen (Rijksoverheid, 2016b).

Er is een landelijke afspraak gemaakt tussen verschillende partijen, waaronder het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA), Divosa en het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (SZW) over hoe vluchtelingen gekoppeld worden aan werk. Ze hebben besloten een vroege arbeidsmarktscreening uit te voeren bij het eerste gesprek. Sinds 1 juli 2016 voert het COA gesprekken met vluchtelingen over werkervaring, gevolgde opleidingen, kwalificaties en ambities. Dit heet 'Screening en matching op arbeid en opleiding' en heeft als doel vluchtelingen in een strategische arbeidsmarktregio te plaatsen in een asielzoekerscentrum (azc); de regio met de meeste baankansen voor de vluchtelingen. De statushouder wordt dan gekoppeld aan een gemeente. De gemeenten zijn dan vervolgens verantwoordelijk om een statushouder te begeleiden naar werk of een opleiding, zodat ze de tijd in de azc goed gebruiken. Dit heet: *Participatie vanaf dag 1* (COA, 2016).

De overheid heeft een Taskforce Werk en Integratie Vluchtelingen opgericht om als platform te dienen voor meerdere organisaties die bijdragen aan de integratie en participatie van vluchtelingen. Een aantal dingen zijn in gang gezet door de taskforce. Zoals bijvoorbeeld het aanstellen van arbeidsmarktregiocoördinatoren. Deze coördinatoren gaan in gemeentes aan de slag om processen sneller in gang te zetten. Ook focussen ze op een beter taalonderwijs van vluchtelingen, en op communicatie tussen verschillende partijen, organisaties en initiatieven (Rijksoverheid, 2016c).

Naast de wetten zijn er allerlei organisaties die tijd en energie steken om meer vluchtelingen aan een baan te helpen.

VluchtelingenWerk Nederland heeft twee projecten die in Zuid-Nederland liepen. Het eerste project heet Ruim Baan voor Vluchtelingen. Hierbij helpt VluchtelingenWerk met het persoonlijk begeleiden van statushouders naar een baan of een opleiding. Er wordt gewerkt met vrijwilligers die persoonlijk optrekken met de vluchtelingen. Het tweede project heet Vluchtelingen Investeren in Participeren. Dit is een project die gericht is op vluchtelingen en bedrijven. Ze willen vluchtelingen beter voorbereiden op de arbeidsmarkt om alle barrières die er zijn te verminderen. Zo krijgen vluchtelingen een trainingsprogramma waar ze competenties leren die ze kunnen toepassen op de arbeidsmarkt. Ook krijgen ze individuele begeleiding, waarbij ze doelen voor zichzelf kunnen opstellen en halen. Verder wordt er ook gekeken naar bedrijven om te kijken of er opties zijn voor bepaalde stages of werk(ervarings)plekken. Dit is voor bedrijven om ze te laten ervaren hoe het is om met vluchtelingen te werken, maar ook voor vluchtelingen om hen het bedrijfsleven te laten ervaren (VluchtelingenWerk, 2016).

Refugee Talent Hub (2017) is een platform waar werkgevers kunnen zoeken naar de juiste talenten die ze nodig hebben en vluchtelingen kunnen zoeken naar een baan.

Het UAF (2017), stichting voor vluchtelingen-studenten richt zich voornamelijk op het begeleiden van vluchtelingen en educatie, en ook op de laatste stap, het vinden van een baan. Het UAF begeleidt projecten om vluchtelingen goed te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Zo hadden ze in 2015 het project Startbaan in samenwerking met VluchtelingenWerk Nederland, waarin er per vluchteling werd gekeken wat de talenten waren van de betreffende persoon. Vervolgens werden ze gekoppeld aan een bedrijf. Het maatwerk bleek een goede effectieve manier te zijn om vluchtelingen te koppelen aan werkgevers. Het is voor bedrijven mogelijk om te partneren met het UAF. Ze bieden loopbaanbegeleiding aan geplaatste vluchtelingen en ze denken mee in beleid rondom diversiteit.

Hoofdstuk 5 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken en gelinkt aan de literatuur van hoofdstuk 1 en 2.

De resultaten zijn verkregen door de interviews te analyseren en te coderen met behulp van Atlas.ti. De interviews zijn afgenomen met vijf bedrijven en twee experts. In de bijlagen de interviewguides die zijn gebruikt om deze interviews af te nemen (bijlage 1-3). Ook in de bijlage de codeertabel met hoe vaak een code gebruikt is, inclusief de totalen.

De leeswijzer voor dit hoofdstuk. Eerst wordt de huidige situatie besproken in de ICT-sector (5.1), daarna worden de barrières (5.2), motieven (5.3) en andere aspecten per dimensie besproken. Per dimensie wordt eerst in een tabel aangegeven welke codes er zijn gebruikt en hoe vaak ze voor zijn gekomen per interview, vervolgens worden de bedrijven besproken en daarna de experts, vervolgens worden de woorden geïnterpreteerd en wordt het gelinkt aan de literatuur in het kopje reflectie en conclusie.

De tabellen in dit hoofdstuk zijn op de volgende manier gestructureerd. Links staan de codes die gebruikt zijn en bovenaan staan de nummers van de verschillende afgenomen interviews: 1: CGI, 2: VGZ, 3: Bedrijf X, 4: Bedrijf Y, 5: Colours, 6: Expert Open Innovation Academy: Meneer Wielens en 7: Expert Brainport Development: Meneer Hagelstein. Rechts en onderaan staan de totalen van de rij en kolom.

5.1 Situatieschets

De volgende tabel laat zien welke codes zijn gebruikt om de situatie op de arbeidsmarkt te schetsen.

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal
Situatie: Bij vorig bedrijf wel sollicitaties	0	0	0	0	1	0	0	1
Situatie: Enigszins actief op zoek	0	0	0	0	0	0	1	1
Situatie: geen ervaring vluchtelingen	0	0	0	0	0	0	1	1
Situatie: Geen idee vluchtelingen in dienst	0	0	0	0	0	0	2	2
Situatie: Geen sollicitaties vluchtelingen	0	0	0	1	0	0	0	1
Situatie: Krapte	2	1	1	1	1	0	1	7
Situatie: Meer beweging arbeidsmarkt	0	0	1	0	0	0	0	1
Situatie: Niet actief werven	0	0	1	1	0	0	1	3
Situatie: Sollicitaties vluchtelingen, wel eens	0	1	2	0	0	0	0	3
Situatie: Sollicitaties vluchtelingen: niet vaak	1	0	0	0	0	0	0	1
Situatie: Staan er open voor	0	0	0	0	0	0	2	2
Situatie: Vluchteling(en) in dienst	1	2	0	0	0	0	0	3
Totaal:	4	4	5	3	2	0	8	26

Figuur 12 Frequentie gebruikte codes in de familiecode 'situatie'

Alle gesproken bedrijven ervoeren krapte op de arbeidsmarkt. Twee van de vijf vertelden dat in de specialistischere functies de meeste krapte wordt ervaren. Daar bedoelde ze de meer IT-functies mee. Hoe specialistischer de functie, hoe moeilijker het wordt ervaren om mensen te vinden voor de vacature. Eén van de vijf bedrijven voegde nog toe dat er wel meer beweging is op de arbeidsmarkt, het is aan meer conjunctuur onderhevig.

Eén bedrijf (CGI) heeft een vluchteling in dienst, en een bedrijf (VGZ) wist met bijna zekerheid te zeggen dat er twee werknemers met een soortgelijke achtergrond in dienst zijn geweest. Deze waren niet recent gevlucht, maar wel uit een onstabiele situatie weggegaan.

Drie bedrijven (CGI, Bedrijf X en VGZ) gaven aan dat er wel eens sollicitaties met vluchtelingen binnenkwamen. Een van de vijf gesproken mensen (Colours) gaf aan dat hij zelf in het huidige bedrijf geen ervaring had met sollicitaties van vluchtelingen, maar wel in het vorige bedrijf waar hij werkte, ook een ICT-bedrijf. Dat bedrijf had een link met een bepaald bureau die vluchtelingen aan een baan hielp. Dus daar kwamen regelmatig sollicitaties van vluchtelingen binnen. Zelf werven geen bedrijven specifiek onder de groep hooggekwalificeerde vluchtelingen.

De ervaring van Meneer Hagelstein in gesprek met bedrijven was dat internationale bedrijven vaak niet weten of ze vluchtelingen in dienst hebben. Ze hebben dan meerdere nationaliteiten in dienst, daar kan ook een vluchteling tussen zitten. Dat benoemde hij als positief, want dat zijn er ook geen barrières bij deze bedrijven. Bedrijven zouden dan alleen letten op of de vluchteling kan werken en de juiste competenties heeft. Daarnaast komen weinig bedrijven in contact met vluchtelingen. Dat maakt dat als er gevraagd wordt naar barrières, dat ze het vaak niet weten. Ze weten niet waar ze tegen aan kunnen lopen. Hij noemde dat een aantal bedrijven er wel open voor stonden.

5.2 Barrières

5.2.1 Kwalificaties

In het theoretisch kader (hs.2) is er een opdeling gemaakt tussen kenmerken, objectieve en subjectieve kwalificaties. De subjectieve kwalificaties worden besproken in 5.2.2 Cultuur.

Kenmerken

Kenmerken zijn onveranderlijke aspecten aan een persoon, zoals geslacht of herkomst. Bedrijven geven aan dat ze daar niet op gericht zijn. Veel ICT-functies worden wel bekleed door een man, dus een technische vrouw wordt daarin wel eens voorgetrokken. Dit heeft geen invloed of er wel of niet een vluchteling wordt aangenomen. Of een persoon wel of niet wordt geselecteerd op herkomst wordt besproken bij hs. 5.2.3: Discriminatie.

Objectieve kwalificaties

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal:
Advies: Taal	1	1	1	0	1	0	1	5
Advies: Vertalen skills naar NLse vraag	0	1	1	0	0	0	0	2
Barrière: Diplomawaardering, reden: functie	0	1	0	0	0	0	0	1
Barrière: Kwalificatie: werkervaring	0	0	2	0	0	0	0	2
Barrière: Taal	2	2	5	5	3	2	3	22
Geen barrière: Kwalificaties: Diploma waardering	1	1	1	1	1	1	0	6
Geen barrière: Taal	2	0	0	0	0	0	0	2
Geen barrière: Werkervaring anders	0	0	0	0	0	0	1	1
Kwalificaties: Competenties&skills	4	1	1	2	3	3	5	19
Kwalificaties: Diplomawaardering	0	1	0	0	0	0	3	4
Kwalificaties: Skillswaardering	0	0	0	0	0	1	3	4
Taalbarrière, reden: klantcontact	0	0	0	1	1	0	0	2
Totaal:	10	8	11	9	9	7	16	70

Figuur 13 Frequentie gebruikte codes in de familiecode 'Objectieve Kwalificaties'

Als objectieve kwalificaties werden taal, diploma's, werkervaring en competenties/vaardigheden genoemd.

Bedrijven

De taal, specifiek de Nederlandse taal, was de meest genoemde kwalificatie. Vier van de vijf bedrijven gaven aan dat de taal de grootste barrière is. Het is een voorwaarde om een vacature te kunnen vervullen. Als een vluchteling de Nederlandse taal niet machtig is, kan hij er niet werken. Twee van de vier gaven nog aan dat het ligt aan het klantcontact wat er is in sommige functies, zelf zou het bedrijf het redden met Engels, maar gezien het klantcontact met Nederlands sprekende bedrijven, is dat niet haalbaar. Eén bedrijf (CGI) gaf aan dat Nederlandse taal geen struikelblok is, maar dat de Engelse taal een minimum vereiste is, dit komt omdat het een internationaal bedrijf is. Vier van de vijf bedrijven zouden het leren van de Nederlandse taal als advies aan vluchtelingen meegeven. Ook komt dat doordat veel bedrijfsdocumenten in het Nederlands zijn geschreven. Alle gesproken bedrijven gaven aan dat diploma's die behaald zijn in het buitenland niet anders worden behandeld dan Nederlandse diploma's. Er wordt bij sommigen alleen gekeken naar met welk niveau het vergelijkbaar is. Eén bedrijf (VGZ) gaf wel toe dat als het gaat om bijvoorbeeld een jurist, deze wel kennis nodig zou hebben van Nederlands recht, dus een Nederlandse diploma nodig heeft. Dus dat het afhangt van de functie. CGI voegde daaraan toe dat in het specifieke geval van de vluchteling uit Syrië die bij CGI werkt in een IT-functie, het geen probleem is. Als hij geleerd heeft hoe het moet, dan maakt het niet uit waar hij deze vaardigheid heeft behaald. Dus dan gaat het juist meer om competenties en vaardigheden, in plaats van het diploma.

Diploma's worden wel als belangrijk ervaren, maar meer nog de competenties en vaardigheden die iemand bezit. De vaardigheden worden bij alle bedrijven genoemd als een belangrijke selectiecriteria. Eén bedrijf (bedrijf X) merkte op dat vluchtelingen vaak werkervaring hebben gehad in een ander gebied, de telecom. Telecom ligt dichtbij Nederlandse ICT-functies, maar voor de Nederlandse functies zijn toch andere kennis en vaardigheden nodig. De niet aansluitende werkervaring is daarin een barrière om vluchtelingen aan te nemen. Het advies voor deze vluchtelingen zou dan ook zijn om de vaardigheden die ze hebben proberen om te zetten naar vaardigheden die de Nederlandse markt vraagt. De achtergrond in Telecom kan relatief snel worden omgeschoold in netwerk- of systeemengineer, wat op de Nederlandse arbeidsmarkt goed is in te zetten.

Experts

Beide experts noemen ook de taal als barrière. Voor bijna alle bedrijven is Nederlands spreken een voorwaarde. Meneer Hagelstein geeft aan dat in grote, internationale bedrijven de voertaal Engels is en dat het een vertraging oplevert voor vluchtelingen voor het betreden van de arbeidsmarkt als ze eerst een aantal maanden de Nederlandse taal moeten gaan leren. Dus taal is een barrière. Hij noemde wel één voorbeeld van een bedrijf die meer mensen aannam met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder vluchtelingen, en dit bedrijf werkte daarom niet met Nederlandse documenten, maar veel met visualisering. Dit was een uitzondering.

De experts zagen diplomawaardering niet als een grote barrière. Meneer Hagelstein gaf aan dat het heel erg verschilt per bedrijf. Het kan bij sommige bedrijven een barrière zijn. Bedrijven kijken naar diploma's, maar voornamelijk naar competenties en vaardigheden, sommige bedrijven kijken dan alsnog naar of ze een diplomawaardering kunnen doen. Sommige bedrijven hebben te maken met externe audits. Dat hun personeelsbestand gecheckt kan worden en dan zouden

ongeschoolde mensen een nadeel kunnen zijn. Dus dat zou dan een barrière kunnen zijn als vluchtelingen hun diploma's niet hebben laten waarderen.

Beide experts gaven aan dat waardering van vaardigheden anders is in Nederland dan in een land van herkomst. Meneer Hagelstein noemde het voorbeeld van een automonteur 'Een automonteur die zit daar aan de schroefjes en de boutjes te klooiën terwijl ze hier, hier duwen ze een stekker in de auto waaruit ze alles kunnen aflezen.' Werkervaring is verschillend en beroepsbeleving is verschillend. Beroepsbeleving is daarom een barrière. Beroepen zijn niet één op één vergelijkbaar, ook al hebben ze dezelfde naam. Dus het gebrek aan het waarderen van vaardigheden is een groter struikelblok dan de diploma's.

Reflectie en Conclusie

Elk bedrijf noemde direct taal als grootste barrière. Deze barrière kwam langs zonder het rechtstreeks te vragen aan mensen. Dit interpreteer ik als dat taal de grootste rol speelt in het aannemen van werknemers, maar ook dat er een beeld van vluchtelingen heerst dat ze een beperkte taalbeheersing hebben. In de literatuur komt naar voren dat taal een belangrijke barrière is in het aannemen van vluchtelingen (Bevelander, 2016; Schaafsma 2006; OECD, 2016b). Dit gaven alle bedrijven ook aan.

Diploma's werden niet gezien als belangrijkste barrière. Dit was ondergeschikt aan competenties en vaardigheden. In de beschrijving van de ICT-sector kwam naar voren dat de ICT-sector hard groeit, en de juiste competenties moeilijk zijn bij te houden. Dit kan ook een rol spelen in dat de competenties belangrijker zijn dan de diploma's. Dat diploma's niet de belangrijkste barrière zijn, zou ervoor zorgen dat diplomawaardering, zoals wel in de literatuur naar voren kwam (Engbersen et al., 2016; OECD, 2016b), in de ICT-sector een minder grote barrière is. Dit werd versterkt doordat bedrijven aangaven dat ze diploma's niet anders zouden waarderen als deze in het buitenland was behaald. Werkervaring is daarentegen wel relevant. Dit kan komen doordat werknemers daar de juiste competenties leren. Dus werkervaring in combinatie met competenties en vaardigheden kan een barrière vormen voor bedrijven in de ICT-sector.

5.2.2 Cultuur

Er zijn drie verschillende culturele aspecten die terugkomen in de interviews. Deze drie worden hieronder allemaal per kopje behandeld. Ten eerste geven werknemers aan een klik te willen ervaren met werknemers, hier spelen veel subjectieve kwalificaties in mee. Uit de literatuur bleek dat een klik ervaren met werknemers komt door bepaalde culturele overeenkomsten, vandaar dat dit hier wordt besproken. Daarnaast geven de interviews aan dat cultuurverschillen in het algemeen een rol spelen bij het aannemen van werknemers. Als laatst is het accepteren van uitzonderingen ook een cultureel aspect.

Een klik ervaren

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal:
Advies: Proactief	0	0	0	0	1	0	0	1
Kwalificaties: 'een klik'	1	0	1	2	1	1	0	6
Kwalificaties: Authentiek	0	0	1	0	0	0	0	1
Kwalificaties: Cultuuraansluiting	1	0	0	0	0	0	0	1
Kwalificaties: Enthousiast	0	0	0	0	1	0	0	1
Kwalificaties: Houden van techniek	0	0	0	1	0	0	0	1

Kwalificaties: Houding/gedrag	1	0	1	0	0	0	0	2
Kwalificaties: Integriteit	1	0	0	0	0	0	0	1
Kwalificaties: Motivatie	6	0	0	0	0	0	0	6
Kwalificaties: Nuchter	0	0	0	1	0	0	0	1
Kwalificaties: Objectiviteit	1	0	0	0	0	0	0	1
Kwalificaties: Persoonlijkheid	0	1	1	1	0	0	0	3
Kwalificaties: Proactief	0	0	0	1	1	0	1	3
Kwalificaties: Verantwoordelijkheid	1	0	0	0	0	0	0	1
Kwalificaties: Zelfstandig	0	0	0	1	0	0	0	1
Totaal:	12	1	4	7	4	1	1	30

Figuur 14 Frequentie gebruikte codes in de familiecode 'Kwalificaties'

Bedrijven

Bedrijven geven aan dat er veel subjectieve kwalificaties meespelen in de selectieprocedure. Vier van de vijf bedrijven beschrijven dat er een soort 'klik' moet zijn met het bedrijf. Ze moeten passen bij het bedrijf. Dat ligt dan in de persoonlijkheid, houding en gedrag van een sollicitant en in. Op de vraag wat dat precies betekent, beschrijven alle bedrijven verschillende subjectieve kwalificaties. De bedrijven geven aan dat deze kwalificaties naar voren komen in een gesprek en niet van tevoren zijn af te leiden. De volgende kwalificaties komen naar voren: authentiek, ambitieus, enthousiast, houden van techniek, integer, leerbaar, gemotiveerd, nuchter, objectief, proactief, verantwoordelijk en zelfstandig. Eén bedrijf geeft aan dat het niet gaat om 'een klik' ervaren, en geeft aan dat dat een non-argument is, omdat het niet gaat om een klik hebben, maar om of je zakelijk door één deur kan. Eén bedrijf (CGI) vertelt dat motivatie een belangrijke factor is, en dat de vluchteling die ze hebben aangenomen heel gemotiveerd is en dat dat een belangrijke reden was om hem aan te nemen. Ze geeft aan dat ze over het algemeen als voordeel ziet dat vluchtelingen gemotiveerd zijn om te werken, en dat een belangrijke eigenschap is om aan werk te komen.

Proactief wordt vaker genoemd als goede eigenschap. Ook zou één bedrijf het als advies geven aan vluchtelingen, om proactief gedrag te vertonen. Ook noemden twee bedrijven dit als struikelblok. Als iemand niet proactief is maar passief is dat een reden om iemand minder snel aan te nemen.

Experts

Meneer Wielens noemde als toevoeging dat mensen waarmee je een 'klik' ervaart, mensen zijn die op je lijken. Dus bedrijven ervaren een 'klik' met mensen waarop ze lijken. Dit kan een barrière zijn, zodat bedrijven vluchtelingen minder snel aannemen, omdat vluchtelingen vaak uit een andere cultuur komen en dus minder snel lijken op een werkgever, of de cultuur van een bedrijf.

Reflectie en conclusie

Bedrijven kiezen werknemers op basis van een klik, maar vinden het lastig te beschrijven wat die klik precies is. Dat zou pas naar voren kunnen komen in een gesprek. Dit komt omdat werkgevers een klik ervaren als er culturele overeenkomsten zijn en dat is vaak niet in woorden te omschrijven. Omdat Rivera (2012) concludeert dat een klik ervaren komt doordat werkgevers culturele overeenkomsten hebben met werknemers, is een dit een barrière voor vluchtelingen. Dit is niet expliciet benoemd als barrière van bedrijven, maar de woorden van de bedrijven worden geïnterpreteerd naar aanleiding van de literatuur.

Cultuurverschillen

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal:
Advies: (Cultuur)verschillen begrijpen en verwoorden	0	1	0	0	0	0	0	1
Advies: Cultuurtraining	0	0	0	0	0	0	1	1
Advies: Training bedrijven	0	0	1	0	0	0	0	1
Advies: Werkcultuur begrijpen	0	0	1	0	0	0	2	3
Barrière: Bedrijfscultuur	0	1	0	0	4	0	0	5
Barrière: Cultuur	1	2	4	1	0	3	7	18
Barrière: Cultuur door klantcontact (hypothetisch)	1	0	0	1	0	1	0	3
Barrière: Cultuur: aanpassingsvermogen	2	0	0	0	0	0	0	2
Barrière: Negatieve ervaring	0	1	1	0	0	0	0	2
Barrière: Risico qua cultuur	0	1	0	2	0	0	0	3
Cultuurbarrière: reden: functie	0	1	0	0	0	0	0	1
Cultuurbarrière: reden: klantcontact	2	0	0	1	0	1	0	4
Cultuurbarrière: reden: omgang bedrijf	0	0	0	0	0	0	1	1
Geen barrière: Achtergrond/cultuur	3	0	0	0	0	0	1	4
Geen barrière: Cultuur	0	0	0	0	0	0	1	1
Link: herkomst - persoonlijkheid	0	1	0	1	1	0	0	3
Voorbeeld: Cultuurverschil	0	2	2	1	0	0	2	7
Totaal:	9	10	9	7	5	5	15	60

Figuur 15 Frequentie gebruikte codes in de familiecode 'Cultuur'

Bedrijven

In het gesprek benoemden vier van de vijf bedrijven cultuurverschillen die barrières kunnen zijn. Eén van de bedrijven met een vluchteling in dienst, noemde duidelijk dat het niet in het geval was met de huidige werknemer, maar noemde wel dat het aanpassingsvermogen aan de cultuur een drempel zou kunnen zijn, dit werd duidelijk doordat ze een voorbeeld noemde uit een andere omgeving. Cultuur bepaalt voor een gedeelte de houding en het gedrag van een bepaalde persoon. Deze link tussen herkomst en persoonlijkheid werd door drie bedrijven expliciet genoemd. VGZ had twee werknemers in dienst uit een andere cultuur. Eén van de twee werknemers zat in een functie waarbij deze persoon assertief en proactief moest zijn. Maar deze werknemer was juist onderdanig en passief. De andere werknemer was juist dominant en kon niet goed omgaan met het leiderschap in het bedrijf. Dit lag volgens het bedrijf aan de cultuur.

Twee bedrijven benoemden ook de cultuurproblemen met als een vluchteling bijvoorbeeld vanwege zijn cultuur en religie vijf keer per dag wil bidden. Dit benoemden de bedrijven als barrière, gezien dat er ook gewerkt wordt in de klantomgeving. Dit was beide hypothetisch en niet voorgekomen bij het bedrijf.

Twee bedrijven beschreven expliciet dat eerdere ervaringen het aannemen van mensen uit een andere cultuur het nu moeilijker heeft gemaakt. Dit lag voornamelijk aan de houding. Proactiviteit als drempel werd in dit verband genoemd. Eén bedrijf noemde expliciet dat het invloed heeft op het aannemen van nieuwe werkgevers uit dit specifieke land. Een ander cultuurverschil wat benoemd werd is een verschillende perceptie van bepaalde concepten, bijvoorbeeld 'eerlijkheid'. Hier had deze werkgever bepaalde negatieve ervaringen mee

gehad, dat cultuur inderdaad een drempel vormt. Bedrijven zeggen er wel allemaal bij dat mensen beoordelen op basis van herkomst niet goed is.

Drie bedrijven beschreven adviezen voor vluchtelingen om sneller aan een baan te komen met betrekking tot een betere cultuuraansluiting. Er werd geadviseerd om cultuurtraining te doen, of om bewust te zijn van de culturele verschillen en hier zelf een oplossing voor te geven. Ook werd er geadviseerd door één bedrijf om ook cultuurtraining aan bedrijven te geven, omdat het om een cultuuraansluiting gaat van twee kanten.

Eén bedrijf, Colours, geeft aan dat de bedrijfscultuur ook een rol speelt. De huidige bedrijfscultuur leent zich niet voor andere culturen. Het bedrijf beschreef dat het geen divers personeelsbestand had en beschreef ook hoe het personeel reageert op veranderingen hierbinnen, zoals grappen over verschil in leeftijd. De geïnterviewde concludeerde dat het de bedrijfscultuur is dat deze doelgroep niet aantrekt. Er was nu een Turkse stagiair aan het werk binnen het bedrijf en die viel ook op dat het een “blanke enclave” was. Het was een stukje onbewuste selectie. De hogeschool in de buurt heeft 30% afgestudeerden van buitenlandse komaf. De werkgever concludeerde dat als het aanbod 30% is, en dat niet zichtbaar is in het bedrijf zelf, dat het bedrijf zelf qua cultuur afschrikt voor het aanbod.

Experts

Beide experts geven aan dat er een cultuurbarrière kan zijn. Meneer Wielens verwijst voornamelijk naar redenen in klantcontact. Als voorbeeld van andere cultuur benoemt hij omgangsvormen, man/vrouw verhouding en acceptatie van minderheden. Hij geeft aan dat het een barrière is omdat iemand begeleiding nodig heeft om in een bestaande bedrijfscultuur te integreren.

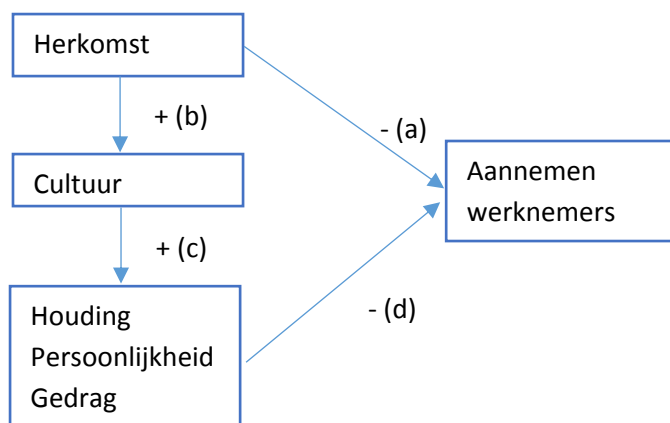
Meneer Hagelstein geeft aan dat cultuur een barrière is en verwijst ten eerste naar de proactiviteit van iemand. Dat is iets wat hij veel is tegengekomen in bedrijven, en heeft hij veel voorbeelden van gehoord. Verder kan cultuur een barrière zijn in hoe er met de leidinggevende wordt omgegaan en hoe er bijvoorbeeld met vrouwelijk leiderschap wordt omgegaan. Dit zijn dingen die verschillen in andere culturen.

Een ander voorbeeld wat Meneer Hagelstein noemde is dat een vluchteling een keer kwam solliciteren bij een bepaald bedrijf en dat hij niet kon komen werken de donderdag daarna, en dat hij zei: “dan komt mijn broer dan wel voor mij in de plaats”. Deze meneer had niet door dat de Nederlandse bedrijfscultuur veronderstelt dat je een contract per persoon aangaat. De aansluiting van beide culturen kan daarom een barrière zijn in het aannemen van vluchtelingen.

Meneer Hagelstein geeft aan dat grote, internationale bedrijven geen last hebben van een cultuurbarrière omdat ze al werken met verschillende culturen.

Reflectie en conclusie

Figuur 15 laat de causale relaties zien die uit de interviews naar voren kwamen, naar aanleiding van de voorbeelden die de geïnterviewden gaven.



Figuur 15 Invloed cultuur op aannemen werknemers (Bron: Auteur)

Uitleg figuur:

Herkomst: Specifiek de herkomst van persoon uit een niet-westers land. Er wordt hier van uitgegaan dat de persoon hier is opgegroeid.

Cultuur: De cultuur van een niet-westers land, inclusief gedragingen, rituelen en houdingen. Er wordt hier van uitgegaan dat de persoon de cultuur uit het land van herkomst heeft meegekregen en zich eigen heeft gemaakt.

Houding/persoonlijkheid/gedrag: van een bepaald persoon.

De relaties worden als volgt uitgewerkt: De hypothetische relatie (b) houdt in dat vanuit herkomst je een bepaalde cultuur hebt meekregen. De relatie (c) houdt in dat de persoon zich deze cultuur eigen heeft gemaakt, en dat de cultuur invloed heeft op een bepaalde houding, persoonlijkheid en gedrag. De relaties (a) en (d) houden in dat of herkomst een negatieve invloed heeft op het aannemen van werknemers (a), of (d) de persoonlijkheid inclusief houdingen en gedrag een negatieve invloed heeft op het aannemen van deze mensen.

De causale relatie (a) wordt vanuit de literatuur beschouwd als discriminatie: beoordelen op basis van herkomst. Dit wordt nog behandeld onder het kopje discriminatie. Bedrijven geven aan dat verkeerdt te vinden.

De relatie blijft (b) wordt in de interviews verondersteld en niet expliciet benoemd. Wat in de interviews naar voren kwam is de relatie (c) en (d). Een aantal bedrijven benoemden dat cultuur een bepaald gedrag bewerkstelligd (c) waardoor dat weer het aannemen van werknemers (negatief) beïnvloed (d). Sommige culturen zijn minder proactief dan de Nederlandse cultuur, daarom beïnvloed cultuur je gedrag (c). De relatie (d) komt voor bij bedrijven. Bedrijven geven aan dat gedrag wat voorkomt uit een andere cultuur een barrière is, en soms een reden om minder snel mensen aan te nemen.

De interpretatie van de woorden van de bedrijven is dat cultuur een rol speelt. Bedrijven benoemden hypothetische gevallen, zonder het echt te hebben meegemaakt, hierdoor laten bedrijven zien dat het iets is wat ze goed zouden kunnen voorstellen, en ook een grote rol speelt. De bedrijven die wel situaties hadden meegemaakt wogen het zwaar door aan te geven dat het eventueel invloed zou kunnen hebben op volgende keuzes. De voorbeelden en de adviezen die bedrijven zouden geven, zoals cultuurtraining en ook cultuurtraining voor bedrijven in het omgaan met andere culturen, geven aan dat bedrijven er bewust van zijn van hoe moeilijk het is om cultuur te veranderen. Cultuurverschillen zijn daarmee een barrière. Dit wordt beaamd vanuit de literatuur (Rivera, 2012). Cultuur speelt geen grote rol, want uiteindelijk geven bedrijven aan dat ze iemand

zouden aannemen als diegene de juiste kwalificaties heeft. Bedrijven kunnen zich niet veroorloven te selecteren op iets anders. Daarom speelt cultuur een rol, maar geen grote rol. De conclusie van dit onderzoek is dat cultuur een barrière vormt. Cultuur sluit niet op elkaar aan, en daarom kan er wrijving ontstaan, wat bedrijven willen vermijden. Bij internationale bedrijven is dit een minder grote barrière dan bij Nederlandse bedrijven.

Accepteren uitzonderingen

Een andere barrière kwam voort uit het interview met Meneer Wielens, en is eigenlijk een barrière van de maatschappij dat zich doorvoert in bedrijven. Hij zei namelijk dat we als maatschappij geen uitzonderingen meer accepteren. Tegenwoordig willen bedrijven dat je niet te conformistisch bent, maar authentiek. Dat betekent volgens hem niet dat je “rasta haar, paarse lippenstift en een paar piercings hebt op plekken waar ze normaal niet zitten, maar dat je af en toe een spijkerbroek aan doet naar werk.” Als maatschappij accepteren wij geen uitzonderingen. Dit kan zijn in uiterlijk maar ook in persoonlijkheid of cultuur. Hij vertelde dat grote bedrijven dat als bedreigend ervaren, en dat ze conservatief zijn. Dit valt dan weer samen met de uitspraak van hem dat mensen graag mensen kiezen die op ze lijken. Hier vallen de uitzonderingen dus ook buiten.

Reflectie en conclusie

Dat de maatschappij geen uitzonderingen accepteert heeft verder geen onderbouwing uit andere interviews of uit bestaande literatuur, dus wordt niet geconcludeerd als barrière uit dit onderzoek.

5.2.3 Discriminatie

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal:
'Geef ze een kans'	1	1	1	0	0	0	0	3
Advies: Langskomen voor koffie	0	0	0	1	0	0	0	1
Barrière: Discriminatie	0	0	0	0	0	3	0	3
Barrière: Discriminatie, begrijpelijk	0	0	0	1	0	0	0	1
Discriminatie: Niet ok.	1	2	1	3	1	0	0	8
Geen barrière: Discriminatie	1	0	1	0	2	1	2	7
Geen verschil sollicitaties behandelen	1	2	2	1	1	0	0	7
Totaal:	4	5	5	6	4	4	2	30

Figuur 16 Frequentie gebruikte codes in de familiecode 'Discriminatie'

Bedrijven

Alle bedrijven beschouwden het als verkeerd om een werknemers te selecteren of af te keuren op herkomst. Drie van de vijf omschreven daarna dat iedereen een eerlijke kans moet krijgen om zichzelf te laten zien en laten kennen. Eén van de vijf bedrijven vertelden als reden dat er niet gelet moet worden op herkomst omdat er een krappe markt is, en dat daardoor bedrijven zich dat niet kunnen veroorloven. Een ander bedrijf beschreef wel dat ze discriminatie begreep uit het oogpunt van sommige bedrijven, omdat het bedrijf afhangt van klantcontacten, en de klanten het wellicht niet zouden willen, dat ze in contact komen met mensen van een andere achtergrond.

Toch beschreven twee bedrijven een negatieve ervaring met mensen uit India. Een bedrijf beschreef dat er nu wel bepaalde vooroordelen heersen binnen het bedrijf, en dat ze nu daarin dus voorzichtiger zijn. Een ander bedrijf (VGZ) wees op de negatieve ervaring met twee werknemers uit

een andere cultuur en beschreef dat de teamleider van dat team (datacare [ICT-afdeling] binnen VGZ), nu voorzichtiger is met het aannemen van mensen uit een andere cultuur. Dit kan wijzen op een bepaalde vorm van statistische discriminatie. Doordat het gemiddelde van de groep iets heeft, in dit geval een bepaalde passiviteit, kan het nu zijn dat iedereen uit de cultuur dat heeft, en worden ze voorzichtiger naar iedereen van die bepaalde cultuur. Maar, deze conclusie of er discriminatie achter zit is niet te trekken. Want deze drie bedrijven beschreven dat ze er objectief in staan, en er altijd met iemand gesproken moet worden voordat er een conclusie kan worden getrokken. Dit wijst niet op discriminatie. Wat één bedrijf ook als advies zou meegeven aan vluchtelingen om deze barrière weg te halen bij bedrijven is om langs te komen om gewoon kennis te maken, omdat dan vooroordelen worden weggehaald.

Alle bedrijven zouden sollicitaties van vluchtelingen en sollicitaties van van oorsprong Nederlanders hetzelfde behandelen. Twee bedrijven voegden wel toe dat het een hypothetische situatie was, want het komt niet vaak voor dat twee mensen met dezelfde kwalificaties tegenover elkaar worden gezet.

Experts

Meneer Wielens gaf aan dat altijd bij iedereen discriminatie een rol speelt. Hij wees naar het boek *Thinking fast and Slow* van David Kahneman. Hij beredeneert dat we onszelf wijs maken dat we rationele keuzes maken, maar in feite zijn dat emotionele keuzes die wij rationaliseren. Dus discriminatie speelt een rol. Dat linkt weer terug aan wat Meneer Wielens eerder in zijn interview zei, dat is namelijk dat hij beaamde met de uitspraak onbekend maakt onbemind. Mensen hebben een klik met mensen op wie ze lijken. Als we mensen niet kennen, of de cultuur niet, dan moeten we wennen. Dus de mens discrimineert. In hoeverre hij dit heeft meegemaakt bij bedrijven omtrent vluchtelingen is niet duidelijk, maar hij geeft aan dat het wel een barrière kan zijn.

Meneer Hagelstein vertelt duidelijk dat hij bedrijven met wie hij spreekt nooit zullen zeggen dat ze discrimineren. Om zelf een inschatting te maken geeft hij aan dat hij denkt dat het niet gebeurt. Hij geeft aan dat dat ook komt door een bepaalde urgentie, bedrijven hebben werknemers nodig, "en als ze dan gaan discrimineren wordt het wel heel lastig".

Reflectie en conclusie

Bedrijven geven niet aan dat discriminatie een rol speelt. Discriminatie zou betekenen dat er specifiek afgewezen wordt op herkomst. In de gevallen dat herkomst ter sprake kwam was dit altijd in verband met cultuurverschillen. De literatuur sprak over statistische discriminatie, doordat het gemiddelde van een bepaalde groep iets heeft kan het nu zijn dat iedereen uit de cultuur dat heeft, en worden ze voorzichtiger naar iedereen van die bepaalde cultuur (Phelps, 1972; Arrow, 1973). In drie interviews zijn er sporen gevonden van statistische discriminatie, maar dit was altijd in verband met cultuurverschillen zoals proactiviteit. Figuur 15 laat zien wat het verband is tussen discriminatie en cultuur. De woorden interpreteer ik als afwijzen op cultuur (d) in plaats van op herkomst (a). Dit komt doordat bedrijven aangeven dat ze altijd iemand gesproken moeten hebben voordat ze iemand kunnen afwijzen. Dat geeft aan dat ze eerst de persoonlijkheid, houding en gedrag willen leren kennen en dat ze niet selecteren op herkomst. De conclusie van dit onderzoek is dat er geen bewijs is gevonden dat discriminatie een barrière vormt voor bedrijven om werknemers aan te nemen. Bedrijven ervaren eerder een voorzichtigheid door negatieve eerdere ervaringen, maar ze beschreven niet dat het keuzeproces beïnvloed wordt. Alle bedrijven zouden namelijk sollicitaties van vluchtelingen hetzelfde behandelen als eerdere sollicitaties.

5.2.4 Wettelijke en administratieve onduidelijkheid

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal:
Advies: Wettelijke dingen schrijven in motivatie	0	0	0	1	0	0	0	1
Barrière: Administratief	3	0	0	0	4	0	0	7
Barrière: Juridisch/wettelijk	0	0	0	4	0	1	0	5
Totaal:	3	0	0	5	4	1	0	13

Figuur 17 Frequentie gebruikte codes in de familiecode 'Wettelijke en administratieve onduidelijkheid'

Bedrijven

Eén bedrijf (CGI) die een vluchteling in dienst heeft genomen, benoemde de administratieve lasten bij het in dienst te nemen van hem. De vraag was ook onder wat voor soort noemer hij mocht werken om toch enkele zekerheden te behouden. Hij werkt nu op een werkervaringsplek, maar kon binnenkort als vaste medewerker aan de slag. Het bedrijf noemde het administratieve werk niet als barrière, want de volgende keer is het duidelijk. Toch kwam het administratieve werk een aantal keer terug in het gesprek, wat wel wijst op een bepaalde drempel die over moest. Maar het hield in ieder geval het bedrijf niet terug in het aannemen van deze vluchteling.

Een ander bedrijf (Colours) benoemde dat ze liever geen werknemers aannemen van buiten de EU, omdat het veel papierwerk is. Omdat het niet duidelijk is wanneer vluchtelingen een bepaalde status hebben en sowieso ook omdat het wel administratief meer werk kost, kan het zijn dat dit bedrijf het administratieve aspect als barrière ervaart om vluchtelingen aan te nemen.

Een ander bedrijf (bedrijf Y) benoemde de onduidelijkheid juridisch gezien. Ze beschreef bijvoorbeeld de vragen of een vluchteling wel mag werken onder welke status en hoeveel uur. Dit bedrijf zou dan ook als advies aan vluchtelingen geven dat ze zelf al in de motivatiebrief van een sollicitatie de juridische aspecten zouden beschrijven, of in ieder geval daar zelf bewust van zijn. Zo kan die barrière uit de weg worden geholpen.

Andere bedrijven gaven niet aan of dit een barrière was of niet.

Reflectie en conclusie

Wat bleek uit de reacties van de bedrijven en de experts was dat bedrijven was dat het wettelijke en administratieve onduidelijkheid niet veel speelt. Dit kan goed komen doordat ze nog niet in aanraking zijn gekomen hiermee en ze nog niet de potentie hebben gehad om een vluchteling aan te nemen. Eén van de vijf bedrijven kwam zelf met het administratieve aspect, maar benoemde het niet als barrière, en één van de vijf bedrijven kwam zelf met juridische aspect, wat wel een barrière zou kunnen zijn. CGI heeft een vluchteling in dienst en kwam door hem aan te nemen erachter hoeveel werk het kostte. Maar uiteindelijk was het geen barrière. In conclusie spelen deze dingen wel mee, maar zijn niet bij alle bedrijven barrières. De onduidelijkheden rondom de juridische aspecten of het administratieve werk van het in dienst nemen van een vluchteling kunnen een barrière vormen.

5.2.5 Gezondheidsaspecten

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal:
Barrière: Gezondheidsrisico's	0	0	1	0	0	0	3	4
Totaal:	0	0	1	0	0	0	3	4

Figuur 18 Frequentie gebruikte codes in de familiecode 'Gezondheidsaspecten'

Bedrijven

In twee interviews kwamen gezondheidsaspecten van een vluchteling naar voren. In het interview met bedrijf X beantwoorde ze op de vraag of er risico aan vast zit, “Het risico wat je zou kunnen hebben, maar dat is het enige wat ik kan bedenken, is (...) een traumatische ervaring, hoe ga je daar mee om? Kan je dat opvangen?”. Het gezondheidsaspect komt dus wel naar voren als risico voor een bedrijf. Geen van de andere bedrijven benoemden gezondheidsaspecten van vluchtelingen.

Experts

Meneer Hagelstein vertelde er bij bedrijven die hij sprak gezondheidsaspecten en bijbehorende risico's naar voren kwamen. Voornamelijk de mentale gezondheid werd genoemd en als onzekere factor beschouwd. Door de trauma's die vluchtelingen kunnen hebben zouden ze sneller ziek zijn. Bedrijven benoemen dat als een risico, vooral vanwege het financiële aspect, dat het extra kosten meebrengt als de vluchteling ziek wordt. Het gaat bedrijven dan vooral om ziektekosten. Meneer Hagelstein benoemde ook dat er bij bedrijven veel beeldvorming is dat mensen uit een andere cultuur, waaronder vluchtelingen, sneller thuisblijven als ze een kuchje hebben. Meneer Hagelstein benoemde dit als onwaar is dus onjuiste beeldvorming van bedrijven.

Reflectie en conclusie

Eén bedrijf beschreef het risico wat er zou kunnen zijn rondom de gezondheid van vluchtelingen. Geen ander bedrijf had dit meegemaakt of genoemd in de interviews. In de theorie komt naar voren dat vluchtelingen inderdaad sneller een trauma kunnen hebben. Vluchtelingen hebben relatief sneller last van een depressie of van PTSS (Stronks, 2016). Het kan zijn dat deze informatie niet bekend is bij bedrijven of dat ze het niet beschouwen als risico. Omdat Meneer Hagelstein het wel noemde als reëel risico die bedrijven ervaren en omdat hij in contact is met 50 bedrijven, is het waarschijnlijk dat de bedrijven die zijn gesproken in dit interview zich er niet bewust van waren of er even niet aan hebben gedacht. Het kan dus nog steeds een barrière zijn als deze informatie bekend is. Dit is ook niet expliciet benoemd en gevraagd in het interview.

5.3 Motieven

De motieven zijn aspecten waarom bedrijven vluchtelingen zouden aannemen.

5.3.1 Specifieke vaardigheden, opvullen van vacature

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal:
Geen motief: Actief op zoek	1	0	1	0	3	0	0	5
Motief: Als iemand past/juiste kwalificaties	4	0	0	2	0	1	1	8
Totaal:	5	0	1	2	3	1	1	13

Figuur 19 Frequentie gebruikte codes in de familiecode 'Specifieke vaardigheden'

Bedrijven

Uit alle interviews kwam naar voren dat bedrijven niet specifiek werven onder de groep vluchtelingen. Dus bedrijven zijn niet specifiek op zoek naar de vaardigheden die vluchtelingen zouden hebben. In één bedrijf (CGI) werkt nu een vluchteling, en in een ander bedrijf (VGZ) hebben twee (niet recente) vluchtelingen gewerkt. “Er was geen ander”, was de reden die CGI gaf. Hij paste in de vacature en hij was gemotiveerd, dat waren de belangrijkste redenen. Dus het motief was voornamelijk uit de nood van het opvullen van een bepaalde vacature en dat de vluchteling de juiste competenties heeft.

Op de vraag wanneer bedrijven zich zouden kunnen voorstellen dat er een vluchteling zou worden aangenomen werd er benoemd dat ze dat zich voor konden stellen als ze de goede kwalificaties hebben en als er geen barrières zijn. “Als iemand gewoon de Nederlandse taal spreekt en gewoon de technische kennis heeft, en past binnen de organisatie, en het kan juridisch gezien zeg maar, dan zie ik daarnaast verder geen probleem om het niet te doen” (bedrijf Y). Ieder bedrijf heeft andere barrières waar dat bedrijf tegen aanloopt. Maar een motief is ten eerste uit de nood van het opvullen van een bepaalde vacature. Als een vluchteling past in de vacature, zouden ze hem aannemen. Twee bedrijven gaven ook aan dat ze het zich niet zouden kunnen veroorloven vluchtelingen niet aan te nemen. Dit komt doordat er een krapte is op de arbeidsmarkt, en het ook niet vaak voorkomt dat er twee kandidaten zijn met dezelfde kwalificaties. Beide bedrijven zeiden dat ze dan beide sollicitanten zouden aannemen, vanwege de krapte en de vraag.

Eén van de geïnterviewden (Colours) gaf aan wel ervaring te hebben met kennismigranten uit Wit-Rusland. Deze hebben specifieke talenten die ze konden inzetten in het bedrijf. Dit zou niet een motief kunnen zijn voor vluchtelingen gezien de verschillende herkomstlanden en achtergronden.

Experts

Meneer Wielens geeft als toevoeging dat hij denkt dat vluchtelingen minder snel worden gekozen omdat ze zich zouden moeten aanpassen aan de bedrijfscultuur. Ze zouden niet de eerste zijn als er een keuze was.

Meneer Hagelstein geeft aan dat bij grote bedrijven het echt alleen gaat om of iemand goed is voor de functie. Dit komt omdat er al veel mensen werken uit een andere cultuur. Bedrijven willen gewoon mensen voor de vacature. “Komt hij uit een ander land, dan komt hij uit een ander land,” zonder verdere consequenties. Hij geeft daarom ook aan dat hij denkt dat hoogopgeleide vluchtelingen uiteindelijk wel een baan vinden.

Reflectie en conclusie

Een motief om vluchtelingen aan te nemen zou zijn dat ze passen in de functie, qua vaardigheden en competenties. Vluchtelingen zijn geen groep mensen waar werkgevers specifiek uit werven of op selecteren vanwege specifieke vaardigheden of vanwege arbeidstekorten. Maar als er een vluchteling solliciteert, dan zouden bedrijven diegene aannemen als diegene de juiste vaardigheden en competenties bezit.

Meneer Hagelstein en Meneer Wielens geven ook aan dat het hebben van de juiste competenties en vaardigheden een motief is om vluchtelingen aan te nemen. Meneer Wielens geeft aan dat vluchtelingen niet de eerste keus zouden zijn als er keus was. De ICT-bedrijven geven aan dat dit een hypothetisch geval is, en geven zelf aan dat als er keus was, ze allebei de werknemers zouden aannemen. Daarom is het motief van de juiste kwalificaties hebben een sterk motief. Sterker dan de meeste barrières die er zijn.

5.3.2 Diversiteit

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal:
Diversiteit: geen actief beleid	1	0	1	2	1	2	0	7
Diversiteit: In opkomst	0	1	0	0	1	0	0	2
Diversiteit: Niet moeilijk over doen	1	0	1	1	0	1	0	4
Diversiteit: uitdaging	0	0	0	0	0	1	0	1
Diversiteit: Voordelen	0	0	0	0	0	3	0	3

Geen motief: Diversiteit	1	0	1	0	0	1	1	4
Link: Diversiteit - MVO	0	1	0	0	0	0	0	1
Motief: Diversiteit	0	4	0	0	0	1	0	5
Situatie: Diversiteit	2	0	0	0	0	0	0	2
Situatie: Geen diversiteit	0	2	1	0	4	0	0	7
Totaal:	5	8	4	3	6	9	1	36

Figuur 20 Frequentie gebruikte codes in de familiecode 'Diversiteit'

Bedrijven

Drie van de vijf bedrijven geven aan dat de huidige situatie is dat er geen divers personeel is binnen het bedrijf. Een van de vijf bedrijven (CGI) gaf aan dat er diversiteit is, maar geen actief beleid op culturele diversiteit. Drie van de vijf bedrijven gaven aan dat er geen actief diversiteitsbeleid is. Nog eens drie van de vijf bedrijven zeiden ook niet moeilijk te doen over diversiteit. Ze gaven aan redelijk Nederlandse bedrijven te zijn, geen actief beleid erover te hebben, maar ook niet moeilijk te doen over diversiteit, dus het zou wel kunnen.

Of diversiteit ook een motief kan zijn om vluchtelingen aan te nemen, geeft het gebrek aan een diversiteitsbeleid al antwoord. Toch gaven twee bedrijven (VGZ en Colours) aan wel bezig te zijn met meer diversiteit te creëren binnen het bedrijf, omdat er een bewustzijn is dat de bedrijven geen divers personeelsbestand hebben.

VGZ is bezig met het invullen van de participatiewet, wat inhoudt dat een bepaald percentage van het personeelsbestand mensen moeten zijn met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit project is breder doorgetrokken dat het nu linkt aan diversiteit. Er is een project gaande met betrekking tot een meer divers personeelsbestand, wat betreft man/vrouw verhouding, religie en afkomst. Omdat het bedrijf "te blank en te mannelijk" is. Dit is nog in de opstartfase. Het besef dat er meer diversiteit nodig is, is er, en de gesprekken zijn gaande, maar er is nog geen besluit genomen. Vluchtelingen zou een van deze doelgroep zijn om het bedrijf meer divers te laten worden. Wat wel duidelijk is dat VGZ de voordelen ziet van een diversiteitsbeleid. Hij noemde dat diversiteit ten gunste komt van de creativiteit van het bedrijf, van het geluk en ziekteverzuim. Hij noemde wel duidelijk erbij dat het voor elk bedrijf anders is, en er ook gelet moet worden op het inclusief maken van het hele bedrijf.

Verder hebben sommige bedrijven uitgesproken dat er wordt gekeken naar man/vrouw verhouding, qua diversiteit, maar dat er niet gekeken wordt naar de culturele diversiteit.

Experts

Meneer Wielens geeft aan dat diversiteit cruciaal is voor innovatie en lange termijn bedrijfsdoelstellingen. In eerste instantie geeft hij aan dat het creëren van meer diversiteit gaat om de man/vrouw verhouding, maar hij geeft ook aan dat culturele diversiteit belangrijk is voor een bedrijf. De voordelen zijn dat er een probleem van andere perspectieven kan worden bekeken, ook zijn ze dan origineler, en beter in staat problemen op te lossen. Ook geeft het lange termijn stabiliteit, omdat er ook meerdere perspectieven kunnen komen op hoe het bedrijf geleid wordt. Verder geeft hij ook aan dat veel bedrijven al divers zijn, maar dat het niet bewust is. Ze zijn eerder op zoek naar kwalificaties dan naar verschil in cultuur.

Meneer Hagelstein geeft aan dat hij diversiteitsmanagement niet als motief heeft bemerkt bij bedrijven voor het aannemen van vluchtelingen.

Reflectie en conclusie

Uit de dingen die de bedrijven hebben gezegd is op te maken dat culturele diversiteit niet een belangrijk aspect is waar ze aandacht aan besteden. Ze hebben liever mensen die gekwalificeerd zijn en kunnen zich niet druk maken om diversiteit in cultuur. Bedrijven ervaren meerdere uitdagingen. Twee bedrijven noemden de culturele diversiteit wel als uitdaging en gingen er mee aan de slag, maar dat betekent nog niet dat er daarom meer vluchtelingen worden aangenomen. Beide bedrijven stonden aan het begin hiervan. Volgens de theorie zou meer investeren in diversiteit veel voordelen opleveren voor bedrijven in de toekomst. De huidige situatie van ICT-bedrijven in de regio noordoost en zuidoost Brabant is dat de bedrijven niet divers zijn qua personeelsbestand. Diversiteit zou een motief kunnen zijn om vluchtelingen eerder aan te nemen, maar de vluchtelingengroep is alleen een onderdeel van meer culturele diversiteit. Het is niet een reden om alleen meer vluchtelingen aan te nemen. De voordelen van een diversiteitsbeleid zijn niet breed gedragen, en ook Meneer Hagelstein heeft het niet gehoord als motief om vluchtelingen aan te nemen. Het zou kunnen dat het samen met een maatschappelijke betrokkenheid, twee vliegen in één klap kunnen worden behaald. Dit is wat VGZ nu doet. De conclusie van dit onderzoek is dat de behoefte aan meer diversiteit in een bedrijf geen leidend motief is om vluchtelingen aan te nemen.

5.3.3 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal:
Geen motief: MVO	1	0	1	0	0	3	0	5
Link: Diversiteit - MVO	0	1	0	0	0	0	0	1
Motief: Maatschappelijke betrokkenheid	0	2	0	0	1	3	3	9
Motief: MVO (hypothetisch)	0	0	0	0	1	1	1	3
Totaal:	1	3	1	0	2	7	4	18

Figuur 21 Frequentie gebruikte codes in de familiecode 'MVO'

Bedrijven

Geen van de bedrijven hadden vluchtelingen in dienst omdat dat deel was van een Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) beleid of dat ze zich als bedrijf maatschappelijk betrokken voelde daarbij. Ook voelen vier van de vijf bedrijven zich niet maatschappelijk verantwoordelijk voor de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen. Eén bedrijf (Colours) benoemde wel dat het een motief zou kunnen zijn, hypothetisch gezien. Het kan een sociale uiting zijn van een sociaal betrokken bedrijf. Hij benoemde wel dat hij ervaring daarmee had in een bedrijf waar hij eerder heeft gewerkt. Dat bedrijf hield zich bezig met groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder vluchtelingen. Dit was datzelfde bedrijf die ook connecties had met een bureau die vluchtelingen aan een baan hielpen.

VGZ benoemde de link tussen een maatschappelijk verantwoord ondernemen beleid en diversiteit. Meer vluchtelingen aannemen zorgt ook direct voor diversiteit wat een voordeel kan opleveren. Bij VGZ ging het in eerste instantie om het invullen van de participatiewet in combinatie met een sociaal oogpunt, dan dat het ging om meer diversiteit. Vanuit dit oogpunt is het dus vanuit maatschappelijke betrokkenheid dat ze vluchtelingen zouden aannemen. Dus in totaal twee bedrijven zouden het als motief kunnen zien, waarvan één bedrijf daadwerkelijk bezig is met het invullen van de maatschappelijke betrokkenheid.

Wat een uitdaging hierin is, benoemde VGZ, is niet om zo veel mogelijk te doen vanuit sociaal oogpunt, maar de balans vinden, dat iets nog wel goed is voor het bedrijf. Het is verkeerd om zo veel mogelijk te doen.

Experts

Meneer Wielens benoemde dat veel bedrijven moeten voldoen aan de participatiewet, de bedrijven moeten een bepaald aantal mensen in dienst nemen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Alleen weinig grote bedrijven doen dat daadwerkelijk. Ze betalen liever de boete dan om het bedrijf er op aan te passen zodat er daadwerkelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen werken. Grote bedrijven voelen zich dus minder maatschappelijk betrokken bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder vluchtelingen. Het gaat bedrijven ten eerste om of ze wel iemand kunnen vinden met de juiste kwalificaties. Hij benoemde wel dat bedrijven geen bestaansrecht hebben als ze niet maatschappelijk betrokken zijn. Bedrijven zouden dan langer bestaan. Alleen dat maakte niet uit of ze lokaal of ver weg betrokken zijn bij de maatschappij, dus in die zin is het niet per se een motief om vluchtelingen aan te nemen.

Meneer Wielens gaf aan dat bedrijven wel extra meters moeten maken om vluchtelingen te laten integreren, dus dat bedrijven dat niet zomaar zouden doen. Als ze het al zouden doen, dan zouden ze het doen uit een maatschappelijke betrokkenheid.

Meneer Hagelstein gaf een voorbeeld hoe een klein Nederlands bedrijf, met Nederlands als voertaal, zich maatschappelijk betrokken voelde bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder vluchtelingen. Ook de taal speelde daar geen rol, want ze werken daar met visualiseren. Het gebeurt dus wel dat uit maatschappelijk oogpunt bedrijven vluchtelingen aan nemen. Ook benoemde hij een voorbeeld dat verschillende bedrijven bepaalde trajecten hadden voor mensen om hun CV beter te maken, waarbij het bedrijf zelf weinig voordeel bij had. Wel voegde hij toe dat het aannemen van vluchtelingen omdat het maatschappelijk verantwoord zou zijn, dat het zo eigenlijk niet zou moeten gaan. Mensen worden dan beoordeeld op hoe zielig ze iemand vinden.

Reflectie en conclusie

Bij grote bedrijven speelt maatschappelijke betrokkenheid bij het aannemen van vluchtelingen geen grote rol. Dat is te interpreteren uit dat deze bedrijven ook de participatiewet niet willen vervullen en liever de boete betalen. Ook is dat te concluderen aan het feit dat ze misschien zelfs wel vluchtelingen in dienst hebben maar dat zij dat niet weten. Bedrijven voelen zich daarom niet maatschappelijk betrokken bij de arbeidsparticipatie van vluchtelingen.

Er zijn wel bedrijven die zich maatschappelijk betrokken voelen, vaak tot een bredere groep, de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wat een aantal keer werd verteld in interviews, in hypothetische vorm, is dat als bedrijven zich willen bezig houden met het aannemen van vluchtelingen, dat wel zou moeten uit een maatschappelijk betrokken motief, omdat het iets meer werk kost voor bedrijven om ze te laten integreren in het bedrijf. Dus het motief dat bedrijven zich maatschappelijk verantwoordelijk voelen voor de vluchtelingen groep is beperkt, maar wel een motief wat terugkomt.

5.3.4 Fiscale regelingen

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal:
Advies voor overheid: tegemoetkomen bedrijven	0	0	0	0	0	0	1	1

Barrière: Financieel	0	2	0	0	0	0	0	2
Financieel: mooi meegenomen	0	0	0	1	0	0	0	1
Geen motief: Fiscale regelingen	0	0	1	0	1	0	1	3
Motief: Fiscale regelingen (hypothetisch)	0	1	0	1	0	0	2	4
Totaal:	0	3	1	2	1	0	4	11

Figuur 22 Frequentie gebruikte codes in de familiecode 'Fiscale regelingen'

Bedrijven

Over fiscale regelingen als motief om vluchtelingen aan te nemen, werd wisselend gereageerd. Twee van de vijf bedrijven zeiden van niet. "Leuk twee maanden gratis, maar we zoeken iemand voor vijf jaar" (bedrijf X). Als reden werd de lange termijn visie genoemd, en ook het uitzoekwerk wat bedrijven aan voordelen kunnen krijgen. Twee andere bedrijven reageerden overwegend positief, wel in een hypothetische situatie. Eén bedrijf daarvan benoemde dat het wel zou helpen, het andere bedrijf benoemde meer de voordelen, maar wist niet of het daadwerkelijk een prikkel zou kunnen zijn.

Experts

Meneer Hagelstein vult nog aan dat veel bedrijven niet weten wat ze zouden kunnen krijgen, maar een financiële prikkel zou helpen. Bedrijven gaven aan dat door bepaalde risico's die ze ervaren ze het liefst een no-risk polis of een gedeelde verantwoording zouden willen. Als het niet gaat, dat de vluchtelingen niet integreren of dat ze langdurig ziek worden, dat de overheid dan meebetaalt. Het financiële aspect speelt wel een grote rol. Maar de huidige situatie van financiële voordelen werkt niet als prikkel om vluchtelingen aan te nemen.

Reflectie en conclusie

Fiscale regelingen zouden een motief kunnen zijn om vluchtelingen aan te nemen, dit gaven bedrijven aan. Dit bleef echter hypothetisch, want geen bedrijf wist van de financiële voordelen af. De huidige situatie van financiële voordelen is daarin dus nog geen motief gebleken. Wat wel bleek uit de interviews is dat financiën wel een grote rol spelen bij bedrijven. Omdat ook Meneer Hagelstein aangaf dat bedrijven eerder een no-risk polis of gedeelde verantwoording zouden willen, is te concluderen dat de huidige situatie van fiscale regelingen niet als prikkel werkt om eerder vluchtelingen aan te nemen. Echter, deze waren ook niet bekend bij bedrijven. Dus zou het een uitkomst kunnen zijn om meer deze voordelen te communiceren. De gesproken bedrijven geven allemaal aan dat er krapte is en uiteindelijk de competenties en vaardigheden de grootste rol spelen. Daarom zouden de juiste competenties en vaardigheden bezitten al het grootste motief zijn om iemand aan te nemen en niet de financiële voordelen.

5.4 Andere aspecten

Uit de interviews kwam naar voren dat er nog andere aspecten zijn. Deze worden nu behandeld.

5.4.1 Absorptievermogen

Uit het interview met Meneer Wielens en Meneer Hagelstein kwam naar voren dat een bedrijf niet alleen de intentie moet uitspreken om vluchtelingen in dienst te nemen, het bedrijf moet daar ook de ruimte voor maken. Meneer Wielens spreekt over het absorptievermogen van een bedrijf. Een paar mensen uit een andere cultuur is goed, maar het moet niet meer worden dan je kan opvangen

als bedrijf. Er moet namelijk wel beleid op zijn, er moet de mogelijkheid tot begeleiding zijn van deze mensen. Het kost een bedrijf ook wat.

Reflectie en conclusie

De bedrijven noemden zelf niet als barrière dat ze zelf bepaalde aanpassingen zouden moeten doen voor vluchtelingen. Dit kan komen doordat ze zelf geen vluchtelingen in dienst hadden, dus hebben ze het niet ervaren. Het gebrek aan begeleiding is dus voor bedrijven geen directe barrière om vluchtelingen aan te nemen. Toch noemen beide experts dat het een bedrijf een bepaald absorptievermogen moet hebben. Dit kan over de langere termijn een barrière vormen, omdat het gebrek ervan pas ervaren kan worden als er voor langere termijn meer vluchtelingen in dienst zijn. Toch kunnen bedrijven ervaren dat iemand begeleiding nodig zou hebben, alleen is dit niet teruggekomen in de interviews. Het absorptievermogen is dus geen directe barrière voor bedrijven om minder snel vluchtelingen aan te nemen, maar kan wel meespelen. Dit heeft verder onderzoek nodig.

5.4.2 Sociale netwerken

Een andere barrière die in drie van de zeven interviews terug kwam, zijn de sociale netwerken van vluchtelingen. Veel bedrijven werven uit netwerken van medewerkers. Het werven uit netwerken kwam terug in twee interviews en in het interview met Meneer Wielens en Meneer Hagelstein. Als vluchtelingen een beperkt sociaal netwerk hebben, dan komen bedrijven ook niet met hun in aanraking. Dus de manier van mensen werven in combinatie met de sociale netwerken van vluchtelingen maakt het lastig. Het advies van bedrijven was ook dan ook om sociale netwerken te verbreden, door bijvoorbeeld een werkervaringsplek te zoeken, vrijwilligerswerk te doen, of bij een club aan te sluiten.

Reflectie en conclusie

Een conclusie van dit onderzoek is dat sociale netwerken in combinatie met de werving strategieën van bedrijven een barrière vormen voor vluchtelingen. Er werd aangemerkt in de interviews dat vluchtelingen een beperkt sociaal netwerk hebben, en daardoor minder snel in contact komen met bedrijven waar ze zouden kunnen werken. Bedrijven werven daarentegen vaak uit de sociale netwerken van werknemers. Dus de beperkte sociale netwerken van vluchtelingen kunnen een barrière vormen. Dit is inderdaad onderzocht en verklaard in het onderzoek van Piracha et al. (2014). Het is niet een directe barrière voor bedrijven, maar het beïnvloed wel in hoeverre bedrijven in contact staan met vluchtelingen en verminderd de kans dat een vluchteling in een bedrijf in dienst komt.

5.4.3 Minimumloon

Een andere barrière was volgens Meneer Wielens het minimumloon. De instapbaantjes in de maatschappij, daar worden nu geen vluchtelingen meer aangenomen, maar alleen jongeren aan wie bedrijven alleen het minimumloon hoeven te betalen. Instapbaantjes zag hij als de perfecte manier om de taal te leren en aan het werk te blijven, maar dat was onmogelijk.

Reflectie en conclusie

Uit eerder onderzoek is gebleken dat een hoog minimumloon juist de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen verslechterd (IMF, 2016). Dit heeft dus geen bewijs uit de literatuur. Er is hier verder

ook geen bewijs voor gevonden bij bedrijven, dus is niet aan te nemen als barrière in het aannemen van vluchtelingen.

Hoofdstuk 6 Conclusie

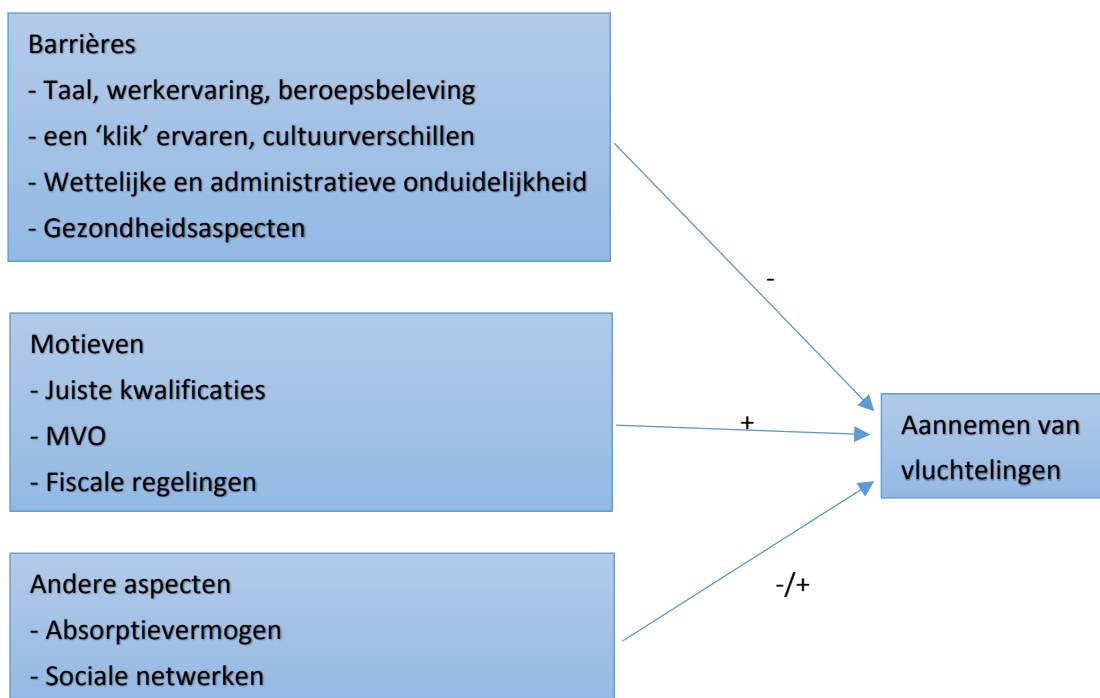
In dit onderzoek werden de barrières en motieven onderzocht van bedrijven in de ICT-sector in het aannemen van vluchtelingen, in de regio noordoost en zuidoost Brabant. De hoofdvraag luidde: *Wat zijn de motieven en barrières van bedrijven rond arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen in de ICT-sector in de regio noordoost en zuidoost Brabant?* Om deze vraag te beantwoorden zijn er drie deelvragen gesteld, te weten:

- *Wat zijn de motieven in het aannemen van vluchtelingen?*
- *Wat zijn de barrières in het aannemen van vluchtelingen?*
- *Wat zijn andere aspecten die het aannemen van vluchtelingen beïnvloeden?*

Er is onderzoek gedaan bij vijf bedrijven in de ICT-sector in de regio noordoost en zuidoost Brabant, aangevuld met twee interviews met experts uit de regio. In deze interviews zijn de verschillende barrières en motieven die in de literatuur staan getoetst. Er wordt inderdaad in de ICT-sector regio noordoost en zuidoost Brabant krapte ervaren op de arbeidsmarkt. Er is een tekort aan werknemers. Alle bedrijven die zijn gesproken hebben daar last van.

6.1 Herzien model

Het conceptueel model zoals opgesteld in 2.3 figuur 4, is herzien:



Figuur 23 Herzien model (Bron: Auteur)

6.2 Conclusie

Zoals is te zien in figuur 23 is het conceptueel herzien naar aanleiding van het empirisch onderzoek. Er zijn een aantal barrières en motieven vervangen of weggehaald, zodat de belangrijkste blijven staan.

Ontbrekende kwalificaties van een vluchteling zijn een barrière voor bedrijven voor het aannemen van vluchtelingen. Voornamelijk werd er gewezen naar taal, diploma's, werkervaring, competenties en vaardigheden, waarbij taal als grootste barrière werd ervaren. Diplomawaardering als barrière speelde relatief weinig mee, meer de waardering van vaardigheden en de daarbij behorende beroepsbeleving. Een verschil in werkervaring en beroepsbeleving zijn wel barrières voor bedrijven.

Culturele aspecten spelen ook mee in het aannemen van vluchtelingen. Vluchtelingen komen uit een andere cultuur, waardoor werkgevers minder snel een klik ervaren. Werkgevers kiezen juist de werknemers met wie ze wel een klik ervaren. Ook cultuurverschillen in gedrag, houding en persoonlijkheid kunnen een barrière zijn. Door deze verschillen kan er wrijving of teleurstelling ontstaan, waardoor werkgevers voorzichtiger zijn in het aannemen van vluchtelingen.

In het theoretisch onderzoek werd duidelijk dat discriminatie vaak een rol speelt bij het aannemen van nieuwe werknemers. Dit is niet als barrière bewezen in dit onderzoek. Dit komt doordat werkgevers op zoek zijn naar gekwalificeerde mensen, dus ze zouden mensen niet afwijzen alleen op basis van herkomst.

Bij een enkel bedrijf speelde wettelijke of administratieve onduidelijkheid een rol rondom het aannemen van vluchtelingen. Dit kan als drempel worden ervaren in het aannemen van vluchtelingen. Hoewel bedrijven niet hebben aangegeven dat het de kans voor vluchtelingen om een baan te krijgen verlaagt, noemden ze wel dat het een drempel is. De wettelijke of administratieve onduidelijkheid speelt daarmee geen grote rol, maar kan wel optreden bij het aannemen van vluchtelingen.

Vluchtelingen hebben relatief vaker last van een depressie of van PTSS. Door dit gegeven kunnen bedrijven een voorzichtigheid ervaren in het aannemen van vluchtelingen. De conclusie van dit onderzoek is dat dit inderdaad soms een rol speelt.

Het grootste motief om een vluchteling in dienst te nemen is dat hij of zij de juiste kwalificaties bezit. Hier gaat het voornamelijk om competenties en vaardigheden. Werkgevers geven aan dat het bezitten van de juiste competenties en vaardigheden het grootste selectie criterium is en dat als er verder geen barrières zijn zoals het niet spreken van de taal, dat vluchtelingen worden aangenomen. Vluchtelingen zijn geen groep waar werkgevers specifiek uit werven. Het voldoen aan een vacature is dus de voornaamste reden en doorslaggevende factor om een vluchteling aan te nemen.

Een conclusie van dit onderzoek is dat meer willen investeren in diversiteit als bedrijf, geen motief is om vluchtelingen aan te nemen. Er wordt echter wel de link gelegd tussen maatschappelijk verantwoord ondernemen en meer diversiteit. Bedrijven kunnen het maatschappelijk verantwoord ondernemen beleid vormgeven door vluchtelingen in dienst te nemen, waardoor het direct positief is voor meer diversiteit. Enkele bedrijven zien de voordelen in van diversiteit, maar algemeen is de conclusie te trekken dat ICT-bedrijven andere uitdagingen hebben, zoals de krapte en de openstaande vacatures te vervullen, dan om te selecteren en te sturen op een divers personeelsbestand.

De bedrijven gaven aan dat een motief zou kunnen zijn dat het in dienst nemen van vluchtelingen onderdeel zou zijn van een maatschappelijk verantwoord ondernemen beleid. Dit is nog niet ten uiting gekomen in een bedrijf, wel zijn enkele bedrijven er mee bezig. Dus het zou een motief kunnen zijn.

De huidige situatie van fiscale voordelen is geen motief om vluchtelingen aan te nemen. Een conclusie van dit onderzoek is dat de huidige situatie van fiscale voordelen niet als prikkel werkt, omdat bedrijven er zich niet bewust van zijn, of dat het te weinig oplevert. Bedrijven gaven wel aan

dat er een financiële prikkel wel de drempel verlaagt. Maar, de ICT-bedrijven zijn voornamelijk op zoek naar iemand voor de langere termijn, dus als er korte termijn voordelen zijn, zijn deze minder relevant. Concluderend uit dit onderzoek kunnen de financiële voordelen een prikkel zijn, maar dit is in de huidige situatie nog niet gebleken.

Ook zijn er andere factoren die meespelen. Dit zijn niet direct barrières voor bedrijven, maar wel aspecten en interessante ontdekkingen uit het empirisch onderzoek wat het aannemen van vluchtelingen beïnvloedt.

Ten eerste het absorptievermogen van het bedrijf. Als bedrijven vluchtelingen aannemen wordt er genoemd dat een bedrijf ook begeleiding moet bieden en een vluchteling moet opvangen. Als het absorptievermogen van een bedrijf laag is, is dit een barrière in het aannemen van vluchtelingen.

Ten tweede zijn de sociale netwerken van vluchtelingen van invloed op de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen. Bedrijven werven uit netwerken van de werknemers, of via andere netwerk mogelijkheden. Vluchtelingen hebben een beperkt sociaal netwerk waardoor dit een barrière vormt voor vluchtelingen zelf.

Tot slot is het minimumloon besproken. Het bestaan van het minimumloon is geen barrière gebleken om vluchtelingen aan te nemen. Dit komt door gebrek aan bewijs.

Concluderend zijn er een aantal barrières die de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen moeilijk maakt in de ICT-sector en in de regio noordoost en zuidoost Brabant. De grootste barrière is de Nederlandse taal, daarnaast speelt cultuur als barrière ook een rol. Het grootste motief voor bedrijven om vluchtelingen in dienst te nemen is het opvullen van een vacature als de werknemer de juiste competenties en vaardigheden heeft. Bij bedrijven speelt er soms dat ze maatschappelijk betrokken voelen bij de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen, maar veel bedrijven ook niet. De grootste uitdaging voor de ICT-sector in de regio noordoost en zuidoost Brabant is om de juist gekwalificeerde mensen te vinden. Als dit vluchtelingen zijn en ze verder voldoen aan de vacature is dit een reden om vluchtelingen aan te nemen.

6.3 Beperkingen

Dit onderzoek heeft een aantal beperkingen. Doordat het theoretisch kader in een later stadium werd uitgebouwd, zijn niet alle beschreven barrières en motieven onderzocht. Dit hoeft geen beperking te zijn, want bedrijven hadden wel de ruimte het te kunnen noemen. Maar omdat de meeste bedrijven nog geen ervaringen hadden met vluchtelingen, konden ze niet veel dingen uit zichzelf bedenken en was er een gerichte vraag nodig om na te denken over een bepaalde barrière. Omdat sommige bedrijven geen vluchtelingen in dienst hebben ze het soms over een hypothetisch geval. Dit blijft toch nog ver van bedrijven af. Het is lastig om als onderzoeker dichtbij te komen en daadwerkelijk te achterhalen wat barrières en motieven zijn, of zouden zijn als er daadwerkelijk een vluchteling solliciteert. Het blijft soms dus nog een ver-van-hun-bed-show. Dit doet af aan de validiteit van het onderzoek.

Ook is het lastig alle barrières en motieven in kaart te brengen, omdat het onderzoek deels een toetsend karakter heeft. Er zijn al verschillende barrières en motieven onderzocht in de literatuur, en deze worden ook specifiek onderzocht bij bedrijven. Je zoekt wat je wil vinden. De vraag is of het dan echt alle barrières en motieven in kaart worden gebracht, of dat er uitkomt wat er wordt gezocht. Dit is een punt dat te maken heeft met de validiteit van het onderzoek.

Omdat er één bedrijf was gekozen dat buiten de regio gevestigd is, is er gekeken naar of dat nog invloed had op het onderzoek. Omdat de enige reden waarom deze regio was gekozen, was omdat er krapte was, was dat een essentieel punt om na te gaan bij het bedrijf. Dit bedrijf ervoer inderdaad krapte, dus is aangenomen dat er verder geen demografische verschillen zitten, en dit bedrijf dus kon worden meegenomen in het onderzoek.

6.4 Verder onderzoek en aanbevelingen

Verder onderzoek op het gebied van cultuur zou worden geadviseerd. De ICT-sector is een krappe sector. Verschillende bedrijven gaven aan dat het bijna niet voorkomt dat twee sollicitanten met dezelfde competenties en vaardigheden tegen elkaar worden gezet. Daarbij gaf Meneer Hagelstein ook aan dat bedrijven zich niet kunnen veroorloven te selecteren op herkomst en daarbij ook cultuur. Dus dat zou betekenen dat de cultuurbarrière zoals deze is beschreven minder voorkomt bij de ICT-sector dan bij andere sectoren. Hier zou vervolgonderzoek naar gedaan kunnen worden. Het zou namelijk kunnen dat cultuurverschillen minder snel een rol spelen in de ICT-sector dan andere sectoren. Hier zou een vergelijkend onderzoek naar gedaan kunnen worden.

Uit het onderzoek blijkt dat cultuur een grote barrière is. Er was in dit onderzoek, door beperkte tijd, niet de ruimte hier diep op in te gaan. Een advies voor verder onderzoek is om helder te krijgen wat de aspecten zijn uit de cultuur wat het moeilijk maakt, en wat daadwerkelijk de implicaties zijn voor het wel of niet aannemen van een vluchteling.

Het onderzoek is te kleinschalig om daadwerkelijk conclusies te trekken voor de hele ICT-sector in de regio noordoost en zuidoost Brabant. Om conclusies te trekken is een uitgebreider en diepgaander onderzoek aan te bevelen. Toch zijn er wel wat beleidsaanbevelingen te doen rondom een betere arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen in de ICT-sector in de regio noordoost en zuidoost Brabant. Voor de overheid zou dat betekenen meer te investeren in taal tijdens de inburgering, zodat vluchtelingen als ze een status krijgen geen vertraging oplopen door eerst de taal te moeten leren. Daarnaast zouden ontmoetingen tussen bedrijven en vluchtelingen een goede oplossing zijn voor het netwerken. Hiermee maken vluchtelingen kennis met bedrijven en kunnen zij netwerken. Voor bedrijven en vluchtelingen is dit ook positief, doordat ze zich bewust kunnen worden van de culturele verschillen van beide kanten, en eventuele negatieve vooroordelen weggehaald kunnen worden. Advies voor bedrijven zou zijn om contact te leggen met organisaties die vluchtelingen koppelen aan werk, zoals het UAF. De hooggekwalificeerde vluchtelingen zouden hun talenten kunnen inzetten bij de bedrijven. Ook zouden de bestaande middelen om barrières aan de kant te helpen beter kunnen worden ingezet. Zoals het stappenplan voor bedrijven of ze vluchtelingen mogen aannemen. Bedrijven zijn nog niet geïnformeerd over de juridische aspecten, administratieve handelingen en financiële voordelen die er bij komen kijken als een bedrijf een vluchteling in dienst neemt. Deze kunnen beter worden geïnformeerd via de bestaande informatiekkanalen.

Bronnen

- Ager, A. & Strang A. (2008). Understanding Integration: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166-191. doi: 10.1093/jrs/fen016.
- Aiyar, S., Barkbu, B., Batina, N., Berger, H., ..., Topalova, P. (2016). The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges. *International Monetary Fund*.
- Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E. & Boog, I. (2007). Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt. Den Haag/Rotterdam: SCP en Art.1
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L. & Dagevos, J. (2010). Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet westerse migranten via praktijktests. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Arrow, K.J. (1973). The theory of discrimination. In: Ashenfelter O. & Rees A. (red.) *Discrimination in labor markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Auer, D. (2017). Language roulette – the effect of random placement on refugees' labour market integration, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-22. doi: 10.1080/1369183X.2017.1304208
- Bakker, L, J. Dagevos & Engbersen, G. (2013). The importance of resources and security in the socio-economic integration of refugees. *Journal of International Migration and Integration*, 15(3), 431-448. doi:10.1007/s12134-013-0296-2.
- Bakker, L. (2016). *Seeking Sanctuary in the Netherlands: opportunities and obstacles to refugee integration* (Proefschrift). Erasmus Universiteit, Rotterdam.
- Bakker, L., Dagevos, J. & Engbersen, G. (2016). Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-17. doi: 10.1080/1369183X.2016.1251835.
- Beek, K. van, Koopmans, C., & Praag, B. van. (1997). Shopping at the labour market: A real tale of fiction. *European Economic Review*, 41(2), 295-317. doi:10.1016/S0014-2921(96)00037-2 .
- Benton, M., Sumption, M., Alsvik, K., Fratzke, S., Kuptsch, C., en Papademetriou, D. (2014). Aiming Higher: Policies to Get Immigrants into Middle-Skilled Work in Europe. Washington, DC: Migration Policy Institute and International Labour Office.
- Bevelander, P. (2016). Integrating Refugees into Labor Markets. IZA World of Labor 2016: 269. doi: 10.15185/izawol.269
- Blommaert, L. (2013). Are Joris and Renske more employable than Rashid and Samira? A study on the prevalence and sources of ethnic discrimination in recruitment in the Netherlands using experimental and survey data (Proefschrift). Utrecht University. doi: 10.13140/2.1.1279.3122
- Bourdieu P. (1986). The Forms of Capital. In: J. Richardson (Red.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York: Greenwood.

- CBS. (2016, december 16). *Bevolkingspiramide*. Geraadpleegd op 08-02-2017, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/bevolkingspiramide>
- CBS. (2017). Geraadpleegd op 18-04-2017, van <http://statline.cbs.nl/Statweb/>
- Chiswick, B. & Miller, P. (2014). International Migration and the Economics of Language. In: Chiswick, B. & Miller, P. (Red.). *Handbook of the Economics of International Migration* (pp. 211–270). Burlington: Elsevier Science.
- COA. (2016). Screening en matching op arbeid en opleiding. Geraadpleegd op 28-04-2017, van https://www.coa.nl/sites/www.coa.nl/files/paginas/media/bestanden/screening_en_matching_op_arbeid_en_opleiding-december2016.pdf
- Creswell, J. (2012). *Qualitative inquiry & research design: choosing among five approaches*. Sage: Thousand Oaks.
- Department of Justice, Equality and Law Reform. (2000). *Integration: A Two Way Process*. Report to the Minister for Justice, Equality and Law Reform by the Interdepartmental Working Group on the Integration of Refugees in Ireland. Dublin: Department of Justice, Equality and Law Reform.
- Desiderio, M. (2016). Integrating Refugees into Host Country Labor Markets: Challenges and Policy Options. Washington, DC: Migration Policy Institute.
- EMPL (2016). Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices. European Parliament.
- Engbersen, G., Dagevos, J., Jennissen, R., Bakker, L., & Leerkes, A. (2015). Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten. Den Haag: WRR.
- Ensie. (2017). Definitie Cultuur. Geraadpleegd op 08/06/2017, van <https://www.ensie.nl/redactie-ensie/cultuur>
- European Migration Network. (2014). Asylum and Migration Glossary 3.0. Brussels: European Commission, 2014.
- Gusciute, E., Arnold, S. & Quinn, E. (2016). Integration of Beneficiaries of International Protection into the Labour Market: Policies and Practices in Ireland. ESRI Research Series (52).
- Huijink, W. & Andriessen, I. (2016). *Integratie in zicht?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kalkhoven, F. (2017). ICT factsheet arbeidsmarkt. Uitgave: UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en –advies.
- Klaver, J. & Odé, A. (2005). Een weg vol obstakels. *Migrantenstudies* 21(2).
- Loket gezond leven. (2017). Dossier Vluchtelingen en gezondheid. Geraadpleegd op 30-05-2017, van <https://www.loketgezondleven.nl/gezonde-gemeente/dossier-vluchtelingen-en-gezondheid>
- Muysken, J., Cörvers, F. & Ziesemer, T. (2011). Immigration Can Alleviate the Ageing Problem. Netspar Discussion Paper. 58(7). doi: 10.2139/ssrn.1884887

OECD. (2016a). *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*. OECD Publishing, Paris. doi:10.1787/9789264252073-en

OECD. (2016b). *Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden*, OECD Publishing, Paris. doi:10.1787/9789264257382-en

OECD-UNHCR (2016) Hiring refugees – What are the opportunities and challenges for employers? *Migration Policy Debates*, september 2016(10).

OpnieuwThuis. (2016a). Kerncijfers huisvesting vergunninghouders per 1 juli 2016. Geraadpleegd op 14-4-2017, van <https://www.opnieuwthuis.nl/documents/Land%20in%20beeld/Factsheet%20juni%202016.pdf>

OpnieuwThuis. (2017a). Kerncijfers huisvesting vergunninghouders per 1 januari 2017. Geraadpleegd op 14-4-2017, van <https://www.opnieuwthuis.nl/documents/Cijfers/Factsheet%20december%202016%20def.pdf>

OpnieuwThuis. (2017b) Kerncijfers huisvesting vergunninghouders per 1 januari 2017, overzicht realisaties per provincie. Geraadpleegd op 14-04-2017, van <https://www.opnieuwthuis.nl/documents/Cijfers/Bijlage-%20overzicht%20per%20provincie%20en%20gemeente%20-%20december%202016-def.pdf>

Pexels. (2017). Free stock photos. Geraadpleegd op 22-06-2017, van <https://www.pexels.com/search/company/>

Phelps, E. (1972). A statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-661.

Pijpers, R., Beckers, P., Grootjans, N., Naerssen, T. van, Paardekooper, L., Smith, L. (2015). Skills recognition, diversity management and voluntary work with regard to Third Country Nationals in the Netherlands: A case study on the healthcare sector in the Arnhem-Nijmegen region. Paper ISMU 2015, Nijmegen. <http://www.ru.nl/gpm/onderzoek/research-projects/diverse-project/>

Piracha, M., Tani, M., and Vaira-Lucero, M. (2016). Social capital and immigrants' labour market performance. *Regional Science*, 95, 107-126. doi: 10.1111/pirs.12117.

Refugee Talent Hub. (2017). Geraadpleegd op 20-04-2017, van <https://www.refugeetalenthub.com/en/werknemers/home/>

Rijksoverheid. (2016a, januari 15). Brochure Vluchtelingen en werk. Geraadpleegd op 25-04-2017, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vluchtelingen-werk-en-integratie/documenten/brochures/2016/01/15/vluchtelingen-en-werk>

Rijksoverheid. (2016b, juli 8). Participatieverklaring verplicht onderdeel inburgeringsexamen. Geraadpleegd op 17-4-2017, van <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2016/07/08/participatieverklaring-verplicht-onderdeel-inburgeringsexamen>

Rijksoverheid. (2016c, december 22). Taskforce Werk en Integratie Vluchtelingen. Geraadpleegd op 17-04-2017, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2016/05/20/taskforce-werk-en-integratie-vluchtelingen>

Rijksoverheid. (2017a). Huisvesting asielzoekers met verblijfsvergunning. Geraadpleegd op 09-03-2017, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/asielbeleid/inhoud/huisvesting-asielzoekers-met-verblijfsvergunning>

Rijksoverheid. (2017b). Hoe kan ik inburgeren? Geraadpleegd op 14-04-2017, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/nieuw-in-nederland/vraag-en-antwoord/hoe-kan-ik-inburgeren>

Rijksoverheid. (2017c, maart 23). Werk en Vluchtelingen: 'Ongekend talent' (stappenplan in dienst nemen statushouders). Geraadpleegd op 24-04-2017, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2017/03/20/werk-en-vluchtelingen-stappenplan-aannemen-statushouders>

Rivera, L. (2012). Hiring as Cultural Matching. *American Sociological Review*, 77(6), 999 – 1022.

Schaafsma, J. (2006). *Ethnic diversity at work: Diversity attitudes and experiences in Dutch organisations*. Amsterdam: Ak Academic Publishers.

Sociaal-Economische Raad (SER). (2016). Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen. Signalering, Den Haag, 8 december 2016 https://www.ser.nl/~media/files/internet/publicaties/overige/2010_2019/2016/arbeidsmarktintegratie-vluchtelingen-2.ashx

Stronks, K. (2016). Preserving and Improving the Mental Health of Refugees: A Literature Review for the Health Council of the Netherlands. Afdeling Sociale Geneeskunde (AMC).

The Hague Process (THP). (2014). Engagement with the Private Sector on International Migration. Final report, Den Haag: THP.

The Hague Process (THP). (2015). The Return on Investment on Migration: What is in it for Business? Report, Den Haag: THP.

UAF. (2017). Wat doet het UAF? Geraadpleegd op 20-04-2017, van https://www.uaf.nl/wat_doet_het_uaf?gclid=Cljmo_iHrtMCFY9uGwodprAF2w

UWV (2017). Kansrijke beroepen: Waar is de arbeidsmarkt krap? Landelijk overzicht. UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en –advies.

Van Dale. (2017). Definitie integratie. Geraadpleegd op 10-03-2017, van <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=integratie&lang=nn>

Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). (2016, december 13). Integratie en participatie voor gemeenten. Geraadpleegd op 17-04-2017, van <https://vng.nl/files/vng/20161213-factsheet-integratie-participatie-gemeenten.pdf>

VluchtelingenWerk Nederland. (2016, augustus 25). Vluchtelingen in getallen. Geraadpleegd op 08-02-2016, van <https://www.vluchtelingenwerk.nl/sites/public/u895/Vluchtelingeningetallen2016.pdf>

VluchtelingenWerk. (2016). Jaarverslag 2016 VluchtelingenWerk Zuid-Nederland. Geraadpleegd op 20-04-2017, van https://www.vluchtelingenwerk.nl/sites/public/regio/Zuid-Nederland/VWZN_Jaarverslag2016_web.pdf

Welle, I. van der. (2013). Netherlands. In: Schuster, A., Desiderio, M. & Urso G. (Red.), *Recognition of Qualifications and Competences of Migrants* (119-142). Brussel: International Organization for Migration (IOM).

Werkwijzer vluchtelingen. (2017). Wat is een vluchteling? Geraadpleegd op 10-04-2017, van <http://www.werkwijzervluchtelingen.nl/feiten-cijfers/vragen/wat-is-een-vluchteling.aspx>

Zanfrini L. (2016). How Europe can benefit from immigration-related "diversity". *Peace Economics, Peace Science And Public Policy*, 22(3), 295-326. doi:10.1515/peps-2016-0021.

Bijlage 1 Interviewgide Bedrijven

Intro

(3 min) Bedankt voor de tijd en de moeite die u wilt nemen om mee te werken aan dit onderzoek. Het interview zal ongeveer een halfuur tot drie kwartier duren. Ik onderzoek de bezwaren en motieven die bedrijven hebben om vluchtelingen in dienst te nemen. Daarbij is gekozen naar een case study in {regio en vakgebied}. {bedrijf} is een belangrijk onderdeel in dit onderzoek omdat {reden}. U als {functie} heeft de juiste ervaringen om dit onderzoek verder te helpen. Belangrijk om te weten is dat het niet om een beoordelend onderzoek gaat maar er wordt echt alleen gezocht naar algemene motieven en bezwaren die bedrijven hebben om vluchtelingen aan te nemen. Vindt u het goed als ik in het rapport naar dit gesprek verwijst, of geeft u de voorkeur om bedrijfsgegevens en uw naam anoniem te laten vermelden. Daarnaast zou ik het interview willen opnemen zodat er geen informatie verloren gaat, is dat goed?

Vragen

(5 min) Inleiding

- Wat is uw functie binnen het bedrijf?
- Kunt u een schets geven van hoe vraag en aanbod van arbeidsplaatsen op elkaar aansluiten?
 - o Er is krapte op de arbeidsmarkt, merkt u dat?
 - o Heeft u moeite om bepaalde vacatures te vullen?
- Het is bekend dat er veel hooggekwalificeerde statushouders zijn en dat het voor velen lastig is om deze competenties op de Nederlandse arbeidsmarkt te benutten. Wat vindt u daarvan?

Motieven

- Zijn er discussies geweest binnen het bedrijf of statushouders een interessante groep kunnen zijn voor het opvullen van vacatures?
- Volgens verschillende recente onderzoeken levert diversiteitsmanagement veel voordelen op voor bedrijven in de toekomst. Hoe gaat uw bedrijf om met diversiteit op de werkvloer?
 - o En specifiek met culturele diversiteit?
- In hoeverre voelt uw bedrijf zich maatschappelijk betrokken bij de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen?
 - o Is dit geïntegreerd in een MVO beleid?
- In hoeverre stimuleren fiscale regelingen uw bedrijf om statushouders in dienst te nemen?

Bezwaren/barrières

- Als u een vacature open heeft staan, wat zijn de belangrijkste selectiecriteria?
 - o In hoeverre spelen objectieve kenmerken van een kandidaat mee? (diploma's, werkervaring, gender, herkomst etc)
- In hoeverre beoordeelt u ervaring en diploma's anders als deze niet in Nederland zijn behaald?
- Stel u heeft een vacature en er komen twee kandidaten met ongeveer dezelfde kwalificaties. De een is een autochtone Nederlander en de andere statushouder. Hoe zou u hiermee omgaan?
 - o In hoeverre spelen bepaalde culturele aspecten een rol in de beoordeling van sollicitaties? (cultuurverschillen)

- Wat vindt u ervan dat kandidaten worden afgewezen op herkomst?

Andere aspecten

- Krijgt u wel eens sollicitaties van vluchtelingen?
 - (Wat vindt u daarvan?)
 - Hoe behandelt u deze?
 - Is dat anders dan andere (kan positief of negatief zijn)?
- Werken er vluchtelingen of statushouders in uw bedrijf?
 - Wat zijn bezwaren om vluchtelingen aan te nemen?
 - Wat zijn motieven om vluchtelingen aan te nemen?
 - Heeft u voorbeelden?
- Zijn er andere ervaringen die u heeft met vluchtelingen die waardevol kunnen zijn voor dit onderzoek?
- Tot slot, welke adviezen zou u aan vluchtelingen geven om sneller aan een baan te komen?

Afsluiting

Bedankt voor dit gesprek, ik ben nu een stap verder in mijn onderzoek. Als u wilt kan ik u het uiteindelijke rapport toezenden. Naar welk e-mailadres zou u dit willen?

Bijlage 2 Interviewguide Meneer Wielens

Meneer Wielens – Open Innovation Academy

Intro

(3 min) Bedankt voor de tijd en de moeite die u wilt nemen om mee te werken aan dit onderzoek. Het interview zal ongeveer driekwartier duren. Wij onderzoeken de motieven en bezwaren die bedrijven hebben om vluchtelingen in dienst te nemen. Daarbij is gekozen naar een case study in Technische&ICT-sector in de regio Brainport. Wij wilden u daar graag over spreken omdat u veel ervaring heeft bij bedrijven rondom Brainport en benieuwd zijn naar wat er speelt bij bedrijven rondom diversiteit en innovatie. Vindt u het goed als wij in ons rapport naar dit gesprek verwijzen, of geeft u de voorkeur anoniem te blijven? Daarnaast zouden wij graag het interview op willen nemen zodat er geen informatie verloren gaat, is dat goed?

Vragen

Inleiding

- Wat is Open Innovation Academy?
 - o Wat is uw rol?

Motieven

- Volgens verschillende recente onderzoeken levert diversiteitsmanagement veel voordelen op voor bedrijven in de toekomst.
- Wat is uw visie op diversiteit in bedrijven?
- Hoe ziet u de link diversiteit en innovatie?
 - o Specifiek culturele diversiteit?
 - o Doet Open Innovation Academy daar iets mee?
 - o Ervaringen tijdens cursussen, zijn bedrijven daarmee bezig?
 - o HR Innovation Partner workshop. Ervaringen daarin?
 - o Hebben jullie cursussen die aansluiten op diversiteit?
- Wat merkt u dat bedrijven tegenhoudt in investeren in diversiteit?
- Leent Brainport zich voor culturele diversiteit?
- In hoeverre denkt u dat maatschappelijke betrokkenheid belangrijk is voor bedrijven?
- We zien een cursus 'Social Innovation' op de website, heeft dat te maken met maatschappelijke betrokkenheid?
 - o En wat levert dat op?

Bezwaren/Barrières

- Weet u of bedrijven zich bezig houden met het aannemen van vluchtelingen?
- Heeft u zelf bepaalde ervaringen met vluchtelingen?
- Er wordt talent aangetrokken over de hele wereld in Brainport. Nu zijn er ook in NL veel hooggekwadificeerde statushouders. Maar bedrijven werven niet specifiek bij deze groep.
 - o Hoe denkt u dat dat komt?
 - o Ziet u hier kansen in?

- In hoeverre denkt u dat cultuurverschillen een barrière zijn in het aannemen van vluchtelingen?
- Denkt u dat discriminatie een rol speelt?
- Wat zouden barrières kunnen zijn in het aannemen van vluchtelingen?
- Welke kansen kunnen vluchtelingen bieden?

Tot slot

- Zijn er andere ervaringen die u hebt met vluchtelingen die waardevol kunnen zijn voor dit onderzoek?
- Welke adviezen zou u aan vluchtelingen geven om sneller aan een baan te komen?

Afsluiting

Bedankt voor dit gesprek, wij zijn nu een stap verder in ons onderzoek. Als u wilt kunnen wij u het uiteindelijke rapport toezenden. Naar welk e-mailadres zou u dit willen?

Bijlage 3 Interviewguide Meneer Hagelstein

Meneer Hagelstein – Brainport Development

Intro

(3 min) Bedankt voor de tijd en de moeite die u wilt nemen om mee te werken aan dit onderzoek. Het interview zal ongeveer driekwartier duren. Wij onderzoeken de motieven en bezwaren die bedrijven hebben om vluchtelingen in dienst te nemen. Daarbij is gekozen naar een case study in Technische&ICT-sector in de regio Brainport. Wij wilden u daar graag over spreken omdat u veel bedrijven rondom Brainport specifiek hierover heeft gesproken omdat u ongeveer hetzelfde onderzoek doet. Vindt u het goed als wij in ons rapport naar dit gesprek verwijzen, of geeft u de voorkeur anoniem te blijven? Daarnaast zouden wij graag het interview op willen nemen zodat er geen informatie verloren gaat, is dat goed?

Vragen

Inleiding

- Wat is uw functie?
- Kunt u wat vertellen over het onderzoek wat u doet?
 - o Wat is de aanleiding van het project?
 - o Van wie gaat het uit?
 - o Hoe wordt het onderzoek aangepakt?

Vluchtelingen

- Houden bedrijven zich bezig met het aannemen van vluchtelingen?
 - o Ervaringen/voorbeelden
 - o Speelt grootte van het bedrijf mee?
 - o Bewust/noodzaak/onbewust?
- Zijn bedrijven actief aan het werven onder statushouders?

Motieven

- Waarom houden bedrijven zich bezig met het aannemen van vluchtelingen?
 - o Ervaringen/voorbeelden
- Speelt de behoefte aan meer diversiteit een rol?
- Speelt maatschappelijke betrokkenheid een rol?
- Spelen fiscale regelingen een rol?
- Zijn er andere redenen waarom bedrijven vluchtelingen aannemen?

Bezwaren/barrières

- Wat zijn drempels in het aannemen van vluchtelingen?
- Speelt een gebrek aan human capital een rol?
 - o Beoordelen bedrijven diploma's/werkervaring anders als deze niet in NL zijn behaald?
- Zijn culturele verschillen een barrière in het aannemen van vluchtelingen?

- Bijv. productiviteit/motivatie
- Ervaringen/voorbeelden?
- Speelt discriminatie bij bedrijven een rol?
- Ervaren bedrijven risico's als het gaat om het aannemen van vluchtelingen?
- Spelen bepaalde gezondheidsaspecten een rol?
 - Ptss, depressie

Tot slot

- Zijn er andere resultaten die u heeft die interessant kunnen zijn voor ons onderzoek?
- Welke adviezen zou u geven aan vluchtelingen om sneller aan een baan te komen?

Afsluiting

Bedankt voor dit gesprek, wij zijn nu een stap verder in ons onderzoek. Als u wilt kunnen wij u het uiteindelijke rapport toezenden. Naar welk e-mailadres zou u dit willen?

Bijlage 4 Codeertabel

Aan de linkerkant staan de codes die gebruikt zijn om de interviews te coderen in Atlas.ti. Per interview (1-7) is aangegeven hoe vaak deze code is gebruikt. Rechts staat hoe vaak de code in totaal is gebruikt. Onderaan de tabel staat het totaal per interview.

	1: CGI	2: VGZ	3: Bedrijf X	4: Bedrijf Y	5: Colours	6: Dhr. Wielens	7: Dhr. Hagel- stein	Totaal:
'Geef ze een kans'	1	1	1	0	0	0	0	3
Advies voor bedrijven: Laat ze werkervaring op doen.	0	0	0	0	0	0	1	1
Advies voor overheid: tegemoetkomen bedrijven	0	0	0	0	0	0	1	1
Advies: (Cultuur)verschillen begrijpen en verwoorden	0	1	0	0	0	0	0	1
Advies: Cultuurtraining	0	0	0	0	0	0	1	1
Advies: Ga naar kennissessies	0	0	0	0	1	0	0	1
Advies: Langskomen voor koffie	0	0	0	1	0	0	0	1
Advies: Pro-actief	0	0	0	0	1	0	0	1
Advies: Profileren	1	0	0	0	0	0	0	1
Advies: Sociale netwerken opbouwen	0	0	0	0	0	1	1	2
Advies: Taal	1	1	1	0	1	0	1	5
Advies: Training bedrijven	0	0	1	0	0	0	0	1
Advies: Vertalen skills naar NLse vraag	0	1	1	0	0	0	0	2
Advies: Werkcultuur begrijpen	0	0	1	0	0	0	2	3
Advies: Wettelijke dingen schrijven in motivatie	0	0	0	1	0	0	0	1
Andere aspecten: Accepteren uitzonderingen	0	0	0	0	0	5	0	5
Barriere: Administratief	3	0	0	0	4	0	0	7
Barriere: Bedrijfscultuur	0	1	0	0	4	0	0	5
Barriere: Contact met medewerkers; vooroordelen	0	1	0	0	0	0	0	1
Barriere: Cultuur	1	2	4	1	0	3	7	18
Barriere: Cultuur door klantcontact (hypothetisch)	1	0	0	1	0	1	0	3
Barriere: Cultuur: aanpassingsvermogen	2	0	0	0	0	0	0	2
Barriere: Diplomawaardering, reden: functie	0	1	0	0	0	0	0	1
Barriere: Discriminatie	0	0	0	0	0	3	0	3
Barriere: Discriminatie, begrijpelijk	0	0	0	1	0	0	0	1
Barriere: Financieel	0	2	0	0	0	0	0	2
Barriere: Gezondheidsrisico's	0	0	1	0	0	0	3	4
Barriere: Juridisch/wettelijk	0	0	0	4	0	1	0	5
Barriere: Kwalificatie: werkervaring	0	0	2	0	0	0	0	2

Barriere: Minimumloon	0	0	0	0	0	2	0	2
Barriere: Negatieve ervaring	0	1	1	0	0	0	0	2
Barriere: Opvang/absorptievermogen	0	0	0	0	0	2	1	3
Barriere: Risico	0	0	1	0	1	0	2	4
Barriere: Risico qua cultuur	0	1	0	2	0	0	0	3
Barriere: Sociale netwerken	0	0	0	1	3	1	1	6
Barriere: Taal	2	2	5	5	3	2	3	22
Barriere: vertrouwen	0	0	0	0	0	1	0	1
Barrieres onduidelijk	0	0	0	0	0	0	1	1
Bekend maakt bemind	0	0	0	0	1	0	0	1
Cultuurbarriere: reden: functie	0	1	0	0	0	0	0	1
Cultuurbarriere: reden: klantcontact	2	0	0	1	0	1	0	4
Cultuurbarriere: reden: omgang bedrijf	0	0	0	0	0	0	1	1
Discriminatie: Niet ok.	1	2	1	3	1	0	0	8
Diversiteit: geen actief beleid	1	0	1	2	1	2	0	7
Diversiteit: In opkomst	0	1	0	0	1	0	0	2
Diversiteit: Niet moeilijk over doen	1	0	1	1	0	1	0	4
Diversiteit: uitdaging	0	0	0	0	0	1	0	1
Diversiteit: Voordelen	0	0	0	0	0	3	0	3
Financieel: mooi meegenomen	0	0	0	1	0	0	0	1
Geen barriere: Achtergrond/cultuur	3	0	0	0	0	0	1	4
Geen barriere: Cultuur	0	0	0	0	0	0	1	1
Geen barriere: Discriminatie	1	0	1	0	2	1	2	7
Geen barriere: Herkomst, reden: schaarse markt	0	0	0	1	1	0	0	2
Geen barriere: Kwalificaties: Diploma waardering	1	1	1	1	1	1	0	6
Geen barriere: Risico's	1	0	0	0	0	0	0	1
Geen barriere: Taal	2	0	0	0	0	0	0	2
Geen barriere: Werkervaring anders	0	0	0	0	0	0	1	1
Geen motief: Actief op zoek	1	0	1	0	3	0	0	5
Geen motief: Diversiteit	1	0	1	0	0	1	1	4
Geen motief: Fiscale regelingen	0	0	1	0	1	0	1	3
Geen motief: MVO	1	0	1	0	0	3	0	5
Geen verschil sollicitaties behandelen	1	2	2	1	1	0	0	7
Kwalificaties: 'een klik'	1	0	1	2	1	1	0	6
Kwalificaties: Authentiek	0	0	1	0	0	0	0	1
Kwalificaties: Competenties&skills	4	1	1	2	3	3	5	19
Kwalificaties: Cultuuraansluiting	1	0	0	0	0	0	0	1
Kwalificaties: Diplomawaardering	0	1	0	0	0	0	3	4
Kwalificaties: Enthousiast	0	0	0	0	1	0	0	1

Kwalificaties: Houden van techniek	0	0	0	1	0	0	0	1
Kwalificaties: Houding/gedrag	1	0	1	0	0	0	0	2
Kwalificaties: Integriteit	1	0	0	0	0	0	0	1
Kwalificaties: Motivatie	6	0	0	0	0	0	0	6
Kwalificaties: Nuchter	0	0	0	1	0	0	0	1
Kwalificaties: Objectiviteit	1	0	0	0	0	0	0	1
Kwalificaties: Persoonlijkheid	0	1	1	1	0	0	0	3
Kwalificaties: Pro-actief	0	0	0	1	1	0	1	3
Kwalificaties: Skillswaardering	0	0	0	0	0	1	3	4
Kwalificaties: Verantwoordelijkheid	1	0	0	0	0	0	0	1
Kwalificaties: Zelfstandig	0	0	0	1	0	0	0	1
Link: Diversiteit - MVO	0	1	0	0	0	0	0	1
Link: herkomst - persoonlijkheid	0	1	0	1	1	0	0	3
Motief: Als er geen barrières zijn/als iemand past (hypothetisch)	4	0	0	2	0	1	1	8
Motief: Diversiteit	0	4	0	0	0	1	0	5
Motief: Fiscale regelingen (hypothetisch)	0	1	0	1	0	0	2	4
Motief: Maatschappelijke betrokkenheid	0	2	0	0	1	3	3	9
Motief: MVO (hypothetisch)	0	0	0	0	1	1	1	3
Situatie: Bij vorig bedrijf wel sollicitaties	0	0	0	0	1	0	0	1
Situatie: Diversiteit	2	0	0	0	0	0	0	2
Situatie: Enigszins actief op zoek	0	0	0	0	0	0	1	1
Situatie: Geen diversiteit	0	2	1	0	4	0	0	7
Situatie: geen ervaring vluchtelingen	0	0	0	0	0	0	1	1
Situatie: Geen idee vluchtelingen in dienst	0	0	0	0	0	0	2	2
Situatie: Geen sollicitaties vluchtelingen	0	0	0	1	0	0	0	1
Situatie: Krapte	2	1	1	1	1	0	1	7
Situatie: Meer beweging arbeidsmarkt	0	0	1	0	0	0	0	1
Situatie: Niet actief werven	0	0	1	1	0	0	1	3
Situatie: Sollicitaties vluchtelingen, wel eens	0	1	2	0	0	0	0	3
Situatie: Sollicitaties vluchtelingen: niet vaak	1	0	0	0	0	0	0	1
Situatie: Staan er open voor	0	0	0	0	0	0	2	2
Situatie: Vluchteling(en) in dienst	1	2	0	0	0	0	0	3
Taalbarriere, reden: klantcontact	0	0	0	1	1	0	0	2
Voorbeeld: Cultuurverschil	0	2	2	1	0	0	2	7
Voorbeeld: Sollicitatie	1	0	1	0	0	0	0	2
Totaal:	56	42	44	46	47	47	62	344

Figuur 24 Frequentie gebruikte codes